



*Regione Autonoma  
della Sardegna*

**ATI: Fondazione Censis (capofila), S3.Studium S.r.l.,  
Luiss Management S.p.A., UNIFORM Confcommercio**

**“RICERCA SUI FABBISOGNI FORMATIVI DEL TERRITORIO”  
FSE – POR SARDEGNA 2000-2006 MISURA 3.1.**

**Censimento delle opportunità di finanziamento a sostegno della Formazione  
Continua nell’ambito della Programmazione Negoziata**

## INDICE

ATI: Fondazione Censis (capofila), S3.Studium S.r.l., Luiss Management S.p.A., UNIFORM Confcommercio.....	1
“Ricerca Sui Fabbisogni Formativi Del Territorio” Fse – Por Sardegna 2000-2006 Misura 3.1.....	1
Censimento delle opportunità di finanziamento a sostegno della Formazione Continua nell’ambito della Programmazione Negoziata .....	1
.....	1
Indice.....	2
Premessa.....	1
1. Programmazione, dispositivi, soggetti e territorio quali paradigmi dello sviluppo locale.....	4
2. Lo sviluppo locale nelle linee guida dell’unione europea .....	6
3. Numeri e fatti della Formazione Continua in Italia.....	8
3.1. Le principali derive della Formazione Continua....	9
3.2. La misura degli investimenti finanziari.....	9
3.3. I costi medi della formazione.....	10
3.4. L’utenza della formazione.....	10
3.5. Le caratteristiche degli addetti formati: l’accesso per livello professionale.....	11
3.6. Le caratteristiche degli addetti formati: l’accesso per genere.....	13
3.7. La correlazione tra le attività formative e la dimensione di impresa.....	13
3.8. Le difficoltà per le piccole imprese.....	14
3.9. I differenziali territoriali.....	15
4. I processi di formazione continua promossi dalla Legge n. 236/93.....	16
5. I programmi integrati d’area ex L.R. n. 14/96.....	22

6. Finalità, definizione e identificazione dei Progetti Territoriali Integrati.....	25
6.1. Tipologia dei progetti integrati territoriali.....	26
6.2. Articolazione territoriale e tematica .....	28
6.3. Processo di identificazione dei nomi e dei territori .	29
6.4. Risorse finanziarie dei Pit.....	30
7. I processi di Formazione Continua nei principali Accordi e Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.....	33
Introduzione.....	33
7.1. Gli esiti del monitoraggio.....	33
Accordo Interconfederale in materia di Formazione Professionale 20.1.93.....	36
Accordo Interconfederale del 13 maggio 1993..	37
Verbale degli Accordi Interconfederali del 26.4.1995.....	39
7.2. La Formazione Continua nella Contrattazione Collettiva Nazionale.....	42
Contrattazione Nazionale Metalmeccanici.....	44
Contrattazione Nazionale Chimici.....	48
Contrattazione Nazionale Tessili.....	53
Contrattazione Nazionale Trasporti.....	57
Contrattazione Nazionale Commercio.....	61
7.3. Considerazioni conclusive.....	67
Allegato.....	70



## PREMESSA

Il capitolo D) del progetto tecnico proposto per la realizzazione della “Ricerca sui fabbisogni formativi del territorio”, come richiesto dal capitolato di gara, intendeva definire il panorama delle opportunità di finanziamento per la formazione continua legate alla Programmazione Negoziata, ai Programmi Integrati d’Area ex L.R. n. 14/1996, ai Progetti Integrati Territoriali-Pit e alla Legge n. 236/93 sulla stessa Formazione Continua, nonché analizzare i principali Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, sotto il profilo della formazione negoziata all’interno di tali Contratti.

La rilevanza dei temi oggetto di analisi nasce principalmente dal constatare una molteplicità di fattori che hanno sinora ostacolato il rafforzamento e il consolidamento dello sviluppo del Mezzogiorno, indissolubilmente legato alla qualificazione e alla continua formazione del capitale umano, nonché alla crescita del cosiddetto *capitale sociale*, soprattutto in chiave locale.

Un tema, questo, di particolare rilievo nell’ambito delle diverse competenze, atti programmatici e specificità attuative e finanziarie in capo ai diversi soggetti istituzionali, a vario titolo attori e decisori del ciclo Fse 2000-2006 nel nostro Paese, forse sinora, o almeno sino a poco tempo fa, troppo “compressi” dalle procedure di avvio e sviluppo degli interventi di propria titolarità.

Giunti, tuttavia, ad una fase ormai avanzata della Programmazione Fse (e anzi quasi prossima ad una prevedibile riprogrammazione di *mid term*), che ha visto, per l’appunto, sciogliersi le principali strettoie procedurali, fluidificare i processi attuativi e finanziari e lo sviluppo degli interventi (sia centrali, che periferici), sembra opportuno *riposizionare strategie di condensazione*, istituzionale e operativa, fino ad oggi non particolarmente adeguate ad affrontare sinergicamente alcuni specifici passaggi legislativi e i principali fenomeni economici, sociali e occupazionali che, a distanza di tre anni dal varo degli atti programmatici dei Fondi Strutturali nel loro complesso, hanno indubbiamente subito mutamenti di estremo.

Mutamenti e impervietà che hanno contrassegnato:

- sia alcuni dei quadri normativi di riferimento per le materie oggetto di intervento del FSE: dalla rivisitazione sia dell’architettura statutale (revisione del Titolo V della Costituzione), alle riforme del

macrosistema formativo e delle politiche attive del lavoro (con l'approssimarsi di ulteriori aggiustamenti e innovazioni);

- sia lo scenario economico-produttivo e sociale del Paese, attualmente caratterizzato da incertezze e rischi sul piano dello sviluppo e della competitività del sistema nazionale e della tenuta dei conti pubblici, con alcune Regioni del Mezzogiorno ancora lontane dal raggiungere *performance* che le pongano in grado di “raggiungere” non tanto quelle più evolute dell'Europa, ma almeno la *medietà* del resto del Paese.

Tali considerazioni, come quelle successivamente descritte nel presente testo, se riferite al contesto socio-economico specifico della Sardegna, suggeriscono l'opportunità di disegnare interventi strategici e iniziative di respiro regionale, ma con approccio *bottom up*, capaci di contribuire al superamento dei tanti problemi sul tappeto.

Ciò soprattutto alla luce della necessità di valorizzare i cosiddetti fattori immateriali dello sviluppo isolano, che, come sancito dal Qcs e dal Por Ob. 1 2000-2006, dovrebbero accompagnare trasversalmente gli interventi previsti, e in fase di sia pur faticosa evoluzione, dai dispositivi afferenti la Progettazione Integrata Territoriale (Pit), la cui dotazione finanziaria complessiva e per regione viene riportata nella tabella 1.

**Tab. 1 - Confronto tra risorse totali Por, Progettazione Integrata (P.I.) e Fse Ob. 1 – Programmazione 2000 – 2006 – v.a. (in Meuro) e %**

Regioni	Totale risorse programmate Por (a)	Totale risorse programmate Fse – Por (b)	Totale risorse programmate P.I. (c)	Totale risorse programmate Fse – P.I. (d)	b/a	d/c	d/b
Campania	9.247,5	902,6	2.893,7	329,9	9,8	11,4	36,5
Molise	618,6	65,6	64,3	n. d.	10,6	-	-
Puglia	6.695,4	921,8	730,1	142,2	13,8	19,5	15,4
Basilicata	1.614,4	281,9	260,0	62,5	17,5	24,0	22,2
Calabria	5.302,9	613,4	799,7	120,0	n. d.	15,0	-
Sicilia	10.279,2	1.202,7	1.447,5	197,1	11,7	13,6	16,4
Sardegna	4.671,2	714,4	1.556,9	n. d.	15,3	-	-
TOTALE	38.429,2	4.702,6	n. d.	n. d.	12,2	-	-

Fonte: elaborazione su dati Dipartimento Politiche di Sviluppo, MEF, 2002

## 1. PROGRAMMAZIONE, DISPOSITIVI, SOGGETTI E TERRITORIO QUALI PARADIGMI DELLO SVILUPPO LOCALE

Se queste sono, a grandi linee, le principali strozzature del sistema Mezzogiorno, è del tutto evidente come la qualificazione e la “manutenzione” del capitale umano disponibile, anche nella deriva del *lifelong learning*, rappresenti un fattore di accompagnamento e di prospettiva di soluzione positiva trasversale a moltissimi dei fenomeni ora considerati.

La forse irripetibile opportunità di disporre, fino al 2006, di significative risorse comunitarie e non (ad oggi stimabili complessivamente in circa 13 miliardi di € di disponibilità), per rafforzare e sviluppare il sistema, suggerisce la necessità di accelerare e, soprattutto, qualificare la spesa secondo gli obiettivi posti dalla programmazione Fse, rimarcando una volta di più la necessità di valorizzare la funzione di governo e di indirizzo strategico propria dell'Amministrazione Centrale, accrescendone il ruolo di affiancamento e accompagnamento in favore dei soggetti decentrati, allo scopo di realizzare e rafforzare sistemi locali di offerta di attività e di servizi, qualificandone la capacità di intervento in funzione dei fattori immateriali dello sviluppo, correlato alle “morfologie socioeconomiche” che ne caratterizzano le aree territoriali di appartenenza. Ciò anche al fine di garantire parità di prestazioni su tutto il territorio regionale, offrendo così a tutti i cittadini il godimento omogeneo di diritti civili e sociali, come sancito dalla citata Legge di riforma costituzionale del Titolo V.

Si tratta, in sostanza, di coniugare, assicurandone ovviamente la massima qualità, le cosiddette “*canne d'organo*” istituzionali e le procedure/dispositivi di sistema (decentramento, e suo accompagnamento funzionale, obbligo formativo, apprendistato, formazione continua e permanente, Spi, orientamento, accreditamento, formazione operatori e formatori, ecc) con i tanti fenomeni, le tante peculiarità e la multiformità della domanda (individuale, sociale, aziendale/settoriale, microterritoriale, professionale), interpretata attraverso la sottesa filigrana dei molteplici e diversificati aggregati geografici sub regionali o interregionali che caratterizzano il territorio nazionale e quello del Mezzogiorno, in particolare, con i suoi divari economici e produttivi, ma anche con i suoi punti di forza “*a macchia di leopardo*”.

Se, dunque, il territorio costituisce l'elemento chiave per interpretare la molteplice fenomenologia delle potenziali domande e per disegnare contestuali strategie di intervento, occorre sottolineare che:

- se i principi e le prassi del cosiddetto “*Sviluppo dal basso*” a dimensione locale (che, grazie alla saldatura tra territorio di riferimento e soggetti negoziali della rappresentanza, negli ultimi anni, hanno rappresentato, la saldatura tra esperienze concrete e buone prassi nell'evoluzione, sia pur contrastata e non sempre lineare, dei dispositivi della Programmazione Negoziata, quali Patti Territoriali europei e non, Contratti d'Area e di Programma), possono costituire un punto di “ripartenza” per immaginare spinte propulsive al decollo socio-economico del Mezzogiorno;
- è pur vero che proprio la mancata o scarsa attenzione alla qualità delle risorse umane ha determinato, in svariate esperienze, (e potrebbe determinare nella nuova fase dei Pit) un limite al loro completo successo, lasciando più spesso al caso, o meglio, allo spontaneismo frammentato degli operatori locali, la concertazione e l'organizzazione di processi di offerta formativa e di politiche attive dl lavoro correlate alle prassi dello Sviluppo Locale.

## 2. LO SVILUPPO LOCALE NELLE LINEE GUIDA DELL'UNIONE EUROPEA

L'attenzione, poi, con cui l'Unione Europea ha seguito le diverse forme di programmazione negoziata, sperimentate non solo in Italia ma anche in altri Paesi europei, testimonia l'interesse crescente verso questo approccio ai problemi dello sviluppo locale. In tutta Europa, nel corso dell'ultimo decennio, sono state avviate numerose iniziative che, pur differenziandosi in modo anche sostanziale per la natura e le finalità degli accordi sottoscritti e per la tipologia dei soggetti partecipanti, appaiono tutte accomunate da un approccio ai problemi dello sviluppo locale che si muove dal basso verso l'alto, riconoscendo agli attori locali (istituzionali e non) un ruolo direttivo nella programmazione e nell'attuazione delle politiche di governo del territorio.

Non è dunque un caso che la stessa Unione Europea ha pubblicato, alla fine del 2001, la Comunicazione Com (2001) n. 629, dal titolo "*Rafforzare la dimensione locale della strategia europea per l'occupazione*", nella quale, sull'onda del "Libro Bianco sulla *Governance*" e a partire dalla valorizzazione delle esperienze pregresse e nella logica di implementare i dispositivi e le prassi già realizzate, viene delineata un'ulteriore azione strategica in ambito comunitario, fondata sul rafforzamento degli attori locali nello sviluppo della Strategia Europea dell'Occupazione e dei Piani di Azione Nazionale.

L'incoraggiamento a passare da iniziative isolate concernenti l'occupazione locale a strategie integrate si riflette già nel grosso dei programmi delle politiche comunitarie. I nuovi regolamenti che disciplinano i Fondi strutturali per il periodo 2000-2006 statuiscono che i Fondi dovranno svolgere un ruolo particolare a favore dello sviluppo economico locale promuovendo, tra l'altro, i Patti Territoriali per l'Occupazione e nuove forme di occupazione nonché tramite misure atte ad incoraggiare e a sostenere iniziative di sviluppo e occupazione locale (Articolo 6 del Fondo Sociale Europeo "Nuove fonti di posti di lavoro e capitale sociale locale"),

La creazione di un ampio partenariato, che abbracci un'ampia gamma di attori istituzionali, privati e associativi a livello regionale e locale è un aspetto chiave della nuova tornata di programmi dei Fondi Strutturali.

Nel contesto di un esercizio di programmazione decentrato, appare necessario che le autorità locali accrescano la loro partecipazione allo

svolgimento di operazioni cofinanziate dai Fondi strutturali, soprattutto negli Stati Membri nei quali il partenariato locale svolge un ruolo fondamentale nell'elaborazione di politiche centrate sull'accesso ai Fondi Strutturali, come, nella fattispecie, nel nostro Paese.

Lo sviluppo locale verrà così sostenuto mediante un duplice approccio: quale tematica trasversale da inserirsi in tutte le priorità qualificate e quale misura specifica per promuovere le iniziative locali di occupazione e l'economia sociale.

Con la nuova tornata di programmi nell'ambito degli obiettivi 1, 2 e 3, unitamente ai Pic Equal ed Urban, il Fse fa propria una strategia integrata per la lotta contro l'esclusione sul mercato del lavoro. Ridurre la disoccupazione è spesso impossibile se non si affrontano nello stesso tempo altre forme di esclusione, soprattutto in una dimensione locale.

Sempre in base alla citata Comunicazione, la Commissione Europea valorizzerà le esperienze acquisite con la messa in rete locale, considerando lo Sviluppo Locale alla stregua di una priorità nelle sue attività di valutazione per il periodo di programmazione 2000-2006, tenendo conto anche del processo di *mainstreaming* di genere.

### 3. NUMERI E FATTI DELLA FORMAZIONE CONTINUA IN ITALIA

La formazione continua ha acquisito oramai un ruolo centrale nel *policy mix* di interventi per rafforzare la competitività di un sistema paese, sempre più dipendente dall'adeguamento e dallo sviluppo delle risorse umane che impegna nei processi di produzione. Lo scenario nazionale nel suo complesso si presenta in chiaroscuro, contrapponendosi cambiamenti significativi a ritardi e debolezze strutturali.

È da meno di un decennio che si è cominciato a delineare il nuovo assetto istituzionale della formazione continua nel settore privato, con il varo della legge 236/93 e la progressiva destinazione del contributo aziendale dello 0,30% del monte salari alle attività di formazione continua.

Con la finanziaria del 2001 sono stati istituiti, dando attuazione all'art. 17 della legge 196/97, i *Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua*, principalmente alimentati con il gettito derivante dal contributo sopra menzionato. La loro funzione sarà quella di promuovere piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, sostituendo gradualmente gli interventi finanziati con le modalità previste nella 236/93. Nella stessa finanziaria sono stati, inoltre, stanziati circa 51 milioni di euro per il loro avvio, mentre a disposizione di Regioni e Province Autonome sono stati messi 93 milioni di euro.

Senza dubbio l'istituzione dei Fondi segna un passo in avanti importante verso il consolidamento di un sistema nazionale di formazione continua che stenta ad andare a regime, nonostante negli ultimi anni siano riscontrabili segnali che testimoniano un accresciuto interesse al riguardo. Il tema della formazione dei lavoratori, quando non è l'oggetto stesso di specifiche misure, risulta essere trasversale alle politiche di sviluppo.

Alcune informazioni integrative derivanti dal Sistema informativo Excelsior,, consentono di approfondire i principali caratteri di un fenomeno che, come detto, rappresenta un fattore decisivo nelle politiche e nelle prassi di "manutenzione" del capitale umano.

Tali informazioni consentono, infatti, di individuare (a livello settoriale, dimensionale e territoriale) i principali indicatori utili in chiave di valutazione quali: la percentuale di imprese che fanno formazione; la spesa complessiva per la formazione ed il peso delle risorse pubbliche e private; la percentuale di formati sul totale degli addetti; la percentuale di dipendenti

formati sul totale dei soli dipendenti; il costo medio per formato; il costo medio per addetto.

### **3.1. Le principali derive della Formazione Continua**

Si può, innanzitutto, rilevare che la percentuale sia di imprese che fanno formazione che di dipendenti formati è allineata alla media europea: circa il 12% delle imprese dichiara di aver svolto nel 2000 attività di formazione per i propri addetti. L'analisi degli incroci evidenzia tuttavia chiaramente come i comportamenti e l'andamento dei diversi parametri risentano fortemente del peso del settore, delle dimensioni e del territorio di riferimento, con significativi differenziali a scapito potenziale soprattutto del Sud e delle piccole imprese.

D'altra parte, la rilevanza del tema della formazione continua è dimostrato anche dal fatto che, secondo i dati previsionali dell'indagine Excelsior, sulle assunzioni di personale programmate per il 2001 è forte l'incidenza di quelle relative a personale che necessita di ulteriore formazione (39,4%: 17,6% corsi esterni; 29,3% corsi interni; 12,7% con affiancamento).

### **3.2. La misura degli investimenti finanziari**

Nell'anno 2000 il costo della formazione continua nelle imprese con almeno un dipendente è stato pari a 1 miliardo e 217 mila Euro circa (2.350 miliardi circa di vecchie lire), di cui il 13% sostenuto con fondi pubblici (ob.4 e I del Fondo sociale europeo e legge 236/93) ed ha interessato 1.065.000 addetti. Tale dato è particolarmente rilevante, ove si consideri che l'indagine Excelsior rileva soltanto le attività di formazione di tipo "formale", escludendo invece quelle informali quali l'affiancamento e, più in generale, il training on the job (che non godono solitamente di finanziamento pubblico). Quasi la metà dell'investimento complessivo (48,5%) è stata sostenuta dalle grandi imprese che coprono con fondi propri l'88,4% del costo totale. La formazione continua quindi, costituisce una voce di investimento delle imprese a prescindere dalla presenza di risorse pubbliche.

Il peso del finanziamento pubblico è dunque molto basso ed il costo della formazione rimane in netta prevalenza a carico delle stesse aziende.

La percentuale di incidenza dei fondi pubblici è significativamente superiore alla media nelle imprese da 50 a 249 dipendenti (18,5%) e, dal punto di vista settoriale, nelle industrie estrattive, dei metalli, chimiche ed energetiche (17,1%) e nel turismo e trasporti (16,1%, mentre per le quattro ripartizioni territoriali non si registrano particolari accentuazioni.

Le risorse pubbliche disponibili nel 2000 non sembrano essere state addizionali rispetto a quelle private rilevate dall'Istat nel 1993: da tale fotografia risulta, infatti che il costo della formazione continua era pari a 2.387 miliardi di lire contro i 2.350 miliardi attuali.

Dal confronto emerge dunque una diminuzione dell'investimento privato in formazione continua dal momento che nel 1993 tale costo era totalmente sostenuto dalle imprese, visto che all'epoca la formazione continua non era ancora una componente delle politiche pubbliche di sviluppo delle risorse umane (salvo una quota marginale finanziate dalle Regioni). Inoltre è possibile ipotizzare un parziale spiazzamento delle risorse private da parte di quelle pubbliche nel frattempo rese disponibili (obb.4 e 1 del Fondo Sociale Europeo e L. n. 236/1993).

### **3.3. I costi medi della formazione**

Il costo complessivo mediamente sostenuto per formato è pari a 1.136,20 Euro (2,2 milioni di vecchie lire) annui (praticamente identico dal punto di vista territoriale, con il valore massimo in Liguria – 2,6 milioni di vecchie lire –, Molise ed Umbria – entrambi 2,5), diminuendo progressivamente al crescere delle dimensioni aziendali: da 3,5 milioni per le micro-imprese, a 2,9 in quelle da 10-49, al 2,7 nella classe 50-249, fino a più che dimezzarsi (rispetto alle aziende di minori dimensioni) nelle grandi imprese da 250 dipendenti in su (1,7).

Per quanto riguarda i costi unitari rilevati nei vari settori, i più bassi si rilevano per le industrie alimentari (1,6 milioni per formato) ed estrattive-dei metalli-chimiche-energetiche (1,9), mentre i valori maggiori riguardano costruzioni, commercio (entrambi 2,7) e, soprattutto, servizi alle persone (2,9).

### **3.4. L'utenza della formazione**

Elaborando i dati all'universo, risulta che l'attività formativa promossa dalle imprese oggetto d'indagine, ha coinvolto nel 2000 1.044 mila dipendenti su un totale di 9.804 mila.

La percentuale di dipendenti formati dalle imprese è dunque del 10,6%, confermando – anche sotto questo profilo - un andamento crescente al crescere della dimensione aziendale: dal 3,4% nelle micro-imprese, al 5,1% nelle imprese da 10 a 49 dipendenti, all'8,9% di quelle da 50 a 249 e del 24,6% nelle grandi imprese (sopra 250 dipendenti).

Dal punto di vista settoriale, non si rilevano sostanziali differenze a livello aggregato tra industria in senso stretto (10,7%) e servizi (11,5%). Entrando però nel dettaglio, si rilevano percentuali significativamente superiori alle medie per l'industria dei metalli, della chimica e dell'energia (13,9%), per la meccanica, elettronica e mezzi di trasporto (13,8%) e per i servizi alle imprese, che fanno riscontrare il più alto tasso di formati (19,1%). Incrociando settore e dimensione, si notano accentuazioni positive per i servizi alle persone, limitatamente alle due classi inferiori (6,8% 1-9 dipendenti e 8,3% 10-49).

La percentuale di dipendenti formati scende leggermente, ma progressivamente, passando dal nord ovest (11,2%) al nord est (10,7%) al centro (10,4%) e nel Mezzogiorno (9,7%). Le regioni con i tassi più elevati sono Lazio (14,3%) e Piemonte (13,3%); le punte più basse riguardano invece Marche (6,1%), Calabria (6,9%), e Umbria (7,3%).

Se si considera la composizione dell'utenza della formazione, il 63% dei dipendenti formati appartiene ad imprese con oltre 250 dipendenti, mentre costituiscono il 21,3% dei formati quelli delle piccole imprese (percentuali lievemente differenti laddove si considerino gli addetti).

Pur trattandosi di valori molto esigui, essi risultano più elevati di stime precedenti effettuate in assenza di un quadro completo della formazione continua. Tuttavia, rispetto ad una rilevazione estensiva condotta dall'Istat nel 1993 non si assiste ad un incremento significativo degli investimenti sui lavoratori.

### **3.5. Le caratteristiche degli addetti formati: l'accesso per livello professionale**

La maggioranza degli addetti formati sono operai (53,1%, soprattutto nell'industria in senso stretto e nelle costruzioni) ed impiegati, funzionari o quadri (43%, con punte più significative nei servizi pari al 60%). Le costruzioni si caratterizzano per una maggiore frequenza proporzionale di titolari, soci e familiari (6,7%). Le qualifiche prevalenti in misura accentuata rispetto alle medie sono gli operai nelle imprese di tutte le classi dimensionali (fatta eccezione per le grandi, da 250 in su, in cui sono sovrarappresentati gli impiegati, funzionari o quadri nelle grandi con ben il 50,3%), mentre titolari, soci e familiari sono ampiamente sopra la media nelle micro-imprese (17,9%).

Anche il territorio incide notevolmente sulla composizione dei formati. Gli operai sono proporzionalmente meno rappresentati nel Centro (45,5%) e, per quanto concerne le regioni, nel Lazio (35%), in Liguria (46,5%), Lombardia (48,3%) e Trentino Alto Adige (49,2%). In queste regioni, al contrario, sono più frequenti rispetto alla media gli impiegati, funzionari e quadri (rispettivamente: 61%, 48,8%, 47,8% e 45,8%), che nel Centro toccano il 49,8%.

Più interessante tuttavia risulta l'analisi del "tasso di formazione", dato dal rapporto tra formati di ogni categoria professionale e rispettivi stock occupazionali, che consente di misurare la probabilità di partecipazione dei vari lavoratori alle attività di formazione, calcolato soltanto per i lavoratori dipendenti. A fronte di un valore medio del 10,6%, il tasso di partecipazione alla formazione appare crescere proporzionalmente al crescere del livello di inquadramento: dal 9,2% tra gli operai al 12,9% tra gli impiegati/funzionari/quadri fino al 20,1% tra i dirigenti.

Ciò conferma precedenti rilevazioni realizzate anche dallo stesso Isfol, in cui vengono adottate classificazioni professionali diverse e più articolate, e da cui emerge che gli investimenti formativi riguardano soprattutto ruoli di snodo nelle organizzazioni produttive e personale già fortemente scolarizzato. Inoltre, una rilevazione di un'estensione tanto ampia come l'indagine Excelsior, permette di confermare i fabbisogni di manodopera operaia specializzata di cui le imprese tanto spesso lamentano la carenza.

Anche sotto questo profilo, tuttavia, va segnalato qualche elemento di differenziazione. Ad esempio, il tasso di formati tra i dirigenti è significativamente superiore alla media nei servizi (23,4%) ed in particolare nel turismo-trasporti (44,8%) e nei servizi alle persone (48,5%), nonché nelle imprese meridionali (36,2%) e del Centro (24,6%). Dal punto di vista regionale, da segnalare i tassi superiori alle medie per gli

impiegati/funzionari/quadri nel Lazio (19,4%), degli operai in Piemonte (12,5%)

### **3.6. Le caratteristiche degli addetti formati: l'accesso per genere**

La percentuale di donne formate è del 30,7% (a fronte di una quota di occupazione femminile pari al 34,4% degli occupati), con netto primato nei servizi (43,5%) e più bassi valori nelle classi dimensionali 10-49 dipendenti (23,6%) e 50-249 (26,8%). La disaggregazione settoriale e dimensionale mostra quindi una diversa accessibilità della formazione continua da parte delle donne: nel settore dei servizi, infatti, la percentuale di donne formate riflette la partecipazione femminile all'occupazione complessiva del settore (43,5% la prima, 42,7% la seconda), al contrario, ciò non è vero per il settore industriale dove le donne rappresentano il 26,4% dell'occupazione, ma solo il 17,1% dei formati.

Mentre nell'istruzione e nella formazione iniziale la partecipazione femminile è molto alta, nella formazione continua, dove il coinvolgimento dei lavoratori è frutto di scelta delle imprese, c'è ancora molta strada da fare per il conseguimento delle pari opportunità.

Il "tasso di femminilizzazione" del personale formato, pur non discostandosi in misura significativa dalla media, appare leggermente superiore nel Nord (Nord-Est 31,5% e Nord-Ovest 31,3%), con punte regionali sopra la media in Emilia Romagna (33,4%), Sicilia (32,4%), Valle d'Aosta (32,2%), Lombardia (31,7%), Lazio e Toscana (entrambi 31,1%).

Il dato più curioso riguarda tuttavia la partecipazione femminile alla formazione continua nelle regioni meridionali, in particolare Sicilia, Sardegna, Campania e Basilicata dove rispettivamente la quota di donne sul totale degli addetti formati è di gran lunga superiore alla quota di occupazione femminile.

### **3.7. La correlazione tra le attività formative e la dimensione di impresa**

Risulta confermato che la propensione ad investire in formazione aumenta al crescere delle dimensioni aziendali: da un lato, infatti, la percentuale di “imprese formatrici” e di dipendenti formati si incrementa passando dalle micro-imprese alle grandi; dall’altro, le imprese comprese nella classe 250 dipendenti e oltre coprono il 48,5% dell’investimento complessivo in formazione

Nelle altre tre classi dimensionali (1-9, 10-49 e 50-249) si osserva una equidistribuzione della spesa che comunque copre il restante 51,5% delle risorse. Se dunque si conferma la maggiore propensione delle grandi imprese a spendere in formazione, non va sottovalutato come le Pmi (da 1 a 250 addetti) rappresentino la metà delle imprese che fanno formazione. Le politiche pubbliche di formazione continua, che avevano l’obiettivo di stimolare lo sviluppo delle risorse umane nella p.m.i, non sembrano aver sortito particolari effetti. Si nota tuttavia come le medie imprese siano quelle che maggiormente utilizzano i fondi pubblici con i quali coprono il 18,5% del costo della formazione continua dei propri addetti.

### **3.8. Le difficoltà per le piccole imprese**

Le piccole imprese, quindi, formano proporzionalmente di meno. Le possibili motivazioni risultano:

- costi medi per formato più alti (l’indagine Unioncamere attesta infatti che il costo cresce al diminuire della dimensione aziendale), per l’impossibilità di realizzare le “economie di scala” conseguibili dalle grandi: uno stesso corso viene quotato diversamente dagli enti o le società di formazione a seconda del numero degli allievi che compongono una classe e che l’impresa assicura; inoltre, a volte le grandi imprese hanno loro “scuole” o esternalizzano su strutture esterne ad hoc;
- inoltre, mentre in una grande azienda il carico di lavoro di una persona in formazione può essere temporaneamente redistribuito su un numero maggiore di lavoratori presenti in azienda, nelle piccole imprese quasi sempre distogliere una persona dal processo produttivo può causare problemi organizzativi o rendere difficile il rispetto dei programmi di attività e degli impegni nei confronti di una committenza (si consideri che la maggior parte delle piccole imprese lavora in subfornitura o per conto terzi). Tanto più che vi sono figure polivalenti, che lascerebbero

scoperte contemporaneamente varie mansioni (si pensi a figure miste tipiche delle imprese artigiane).

### **3.9. I differenziali territoriali**

Nel complesso, la formazione va meno al sud, nelle piccole imprese e nelle professionalità più deboli: di converso, la formazione va da chi già dispone di un proprio patrimonio “forte”. Si può parlare di un processo di “accumulazione di capitale umano” in senso stretto. Si rileva quindi un ruolo della formazione come rafforzativo delle segmentazioni del mercato del lavoro già esistenti tra soggetti (sia imprese che lavoratori) “forti” e “deboli”.

Per quanto riguarda le ripartizioni geografiche, si conferma che l’investimento in formazione si concentra soprattutto nelle imprese del Nord ovest, dove è pari al 37,2% delle risorse, mentre quelle del Sud e delle isole si collocano in fondo alla graduatoria con il 17,2% delle risorse spese.

Guardando al dettaglio regionale della distribuzione territoriale dei formati, il Piemonte da solo registra il 23%, seguito dalla Lombardia con il 12%.

Rispetto al dato generale sulla tipologia delle fonti finanziarie, che evidenzia la forte componente degli investimenti finanziati con risorse proprie, i dati relativi alla distribuzione della quota residua di risorse pubbliche spese per la formazione non presenta grandi diversità tra circoscrizioni geografiche: nel Mezzogiorno il peso della quota pubblica è solo di poco più alto (14,3%) rispetto alla media nazionale. Scendendo però al dettaglio regionale, si evidenzia una maggiore incidenza della spesa pubblica per l’Umbria (21,1%), la Liguria (18,3%), la Calabria (17,8%), il Friuli Venezia Giulia (17,6%), il Molise (17,1%) e la Sardegna (16,1%).

#### **4. I PROCESSI DI FORMAZIONE CONTINUA PROMOSSI DALLA LEGGE N. 236/93**

Il sostegno effettivo e concreto allo sviluppo di un sistema di Formazione Continua in Italia, utilizzando le norme e le risorse previste dalla legge 236, inizia nella primavera del 1997, ma le premesse sono da ricondurre al mese di luglio. In quel mese, infatti, giungono a maturazione diversi processi e rilevanti per le politiche formative nel nostro Paese ed in particolare per quanto attiene alla formazione dei lavoratori occupati:

- il 19 luglio 1993 viene convertito in legge il decreto-legge 20 maggio 1993 n.148 recante norme in materia di “interventi urgenti a sostegno dell’occupazione”. All’articolo 9, in sede di conversione in legge dell’approvazione di un emendamento proposto dal Presidente della Commissione Lavoro viene disegnata la morfologia dei commi 3 e 3 bis che tracciano le modalità di intervento dell’Amministrazione (Ministero del Lavoro e PS, Regioni e Province autonome) e definiscono le caratteristiche dei soggetti destinatari delle azioni;
- il 23 luglio 1993 viene siglato dai rappresentanti delle Parti sociali e del Governo il “Protocollo sulla politica dei redditi e dell’occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo”;
- il 31 luglio 1993 vengono pubblicati sulla Guce i nuovi regolamenti dei Fondi strutturali delle Comunità Europee che contengono la nuova definizione degli Obiettivi 3 e 4 (Regolamenti n. 2081 e 2084) in materia di interventi a sostegno dello sviluppo delle risorse umane in cerca di occupazione e occupate;
- sempre nel corso del mese di luglio la Commissione europea, DG V, chiede al Ministero del Lavoro e PS di procedere alla rielaborazione delle proposte di piano per gli Obiettivi 3 e 4 elaborando uno specifico documento di piano per l’Obiettivo 4.

La legge 236 che viene approvata dalla Camera il 19 luglio 1993 esprime bene il livello di maturazione, i pregi ed i limiti della contemporanea fase concertativa. Si è di fronte ad una legge “omnibus” che ha raccolto nei mesi antecedenti sollecitazioni di natura anche assai diversa, ma che ha il pregio di costituire per la formazione professionale un discrimine su due punti cardine: la gestione delle risorse finanziarie, con la creazione del Fondo

Unico per la Formazione professionale (comma 5 dell'art. 9) e la formazione continua, oggetto specifico dei commi 3 e 3 bis dell'articolo 9.

I commi 3 e 3 bis dell' articolo 9 costituiscono, fino al varo della legge 196/97, la base giuridica per dare concretezza al dettato costituzionale che parla di diritto generale del cittadino e del lavoratore alla formazione. Nel febbraio del 1996, a seguito di decisioni prese dal Sottocomitato per la formazione professionale della Commissione Centrale per l'Impiego, è approvato il riparto delle risorse relative all'art. 9, commi 3 e 3 bis, della legge 236/93.

Il piano di riparto delle risorse del bilancio prevede che queste siano finalizzate a promuovere azioni di formazione continua così intese:

- formazione per il personale degli enti della legge 40/87;
- formazione per lavoratori occupati in aziende in Cigs;
- dipendenti di aziende che contribuiscono con la quota di almeno il 20% al costo della formazione;
- lavoratori in mobilità;
- disoccupati iscritti al collocamento dopo una esperienza di Lsu (Lavori socialmente utili).

La prima bozza di circolare attuativa (luglio '96) affronta solo alcuni dei temi e alcuni dei contenuti specifici oggetto del riparto deciso nel febbraio dello stesso anno. In particolare, la prima proposta avanzata prevede:

- a) "interventi di base, e strutturali, in grado di determinare i presupposti di una cultura e di una strumentazione omogenea e diffusa relativamente alle attività di formazione continua";
- b) "interventi mirati a carattere esemplare che costituiscano modelli, in termini di attività e servizi, estendibili ad altre aree territoriali o di settore, che abbiano quindi l'ottica della ricerca-azione in grado di fornire elementi di metodo, di processo e di contenuto al sistema in fieri".

È dal confronto sulle prime bozze, dall' esame dei limiti riscontrati nella attuazione dell'Obiettivo 4, e dalla pressione proveniente dai tavoli di concertazione che prende corpo la decisione di dividere la Circolare in tre sezioni, con una scelta di priorità che non verrà meno anche negli anni successivi. Si tiene conto infatti della grande disponibilità di risorse per interventi formativi in favore di lavoratori in Cigs o iscritti alle liste di mobilità e per disoccupati di lunga durata (anche precedentemente già

impegnati in Lsu) nell'ambito del Qcs dell'Obiettivo 3 per non considerare prioritari destinatari espressamente previsti nel comma 3 dell'articolo 9. Al termine della elaborazione la struttura della circolare risulta così composta:

- 1.A: “Azioni di sistema”, ad integrare quanto previsto negli Assi I (Anticipazione del mutamento industriale) e 3 (Rafforzamento sistemi e assistenza tecnica) del Documento Unico di Programmazione dell'Ob. 4 con riferimento a tutte le 4 tipologie di utenza previste ai commi 3 e 3 bis dell'art. 9. Risorse allocate: 80 miliardi di vecchie lire;
- 1.B: “Azioni di formazione degli operatori dipendenti degli Enti della L. 40.87” (comma 3). Regioni, sindacati e Isfol collaborano con il Mlps all'interno di uno specifico gruppo di lavoro per approntare linee progettuali rispondenti alle distinte esigenze della crisi di diversi Enti in diversi contesti territoriali. Risorse allocate: 65 miliardi di vecchie lire;
- 1.C: “Azioni di formazione aziendale” (comma 3, ma limitatamente ai lavoratori dipendenti da quelle imprese che contribuiscono almeno nella misura del 20% al costo della formazione). Risorse allocate: 62 miliardi di vecchie lire.

Nel corso dei successivi anni, altre Circolari Ministeriali hanno continuato ad alimentare l'attuazione della Legge e la conseguente promozione degli interventi di formazione in impresa nelle regioni e province autonome. Nella fattispecie, le Circolari n. 30/2000 e n. 92/2000, rendendo disponibili importi finanziari pari rispettivamente a 150 e a 297 miliardi di vecchie Lire, hanno comportato complessivamente nella Regione Sardegna (tabb. 2 e 3) la presentazione di n. 254 progetti con la Circolare n. 30 (dei quali, 125 ammessi al contributo pubblico, 54 “con riserva” e 75 “revocati”, con una richiesta finanziaria di circa 10 Miliardi e mezzo di vecchie lire) e n. 108 progetti con la Circolare n. 90 (dei quali, 98 ammessi al contributo pubblico, 6 “revocati” e 4 rinunce, con una richiesta finanziaria di 3.625.024,00 Euro).

**Tab. 2 - Attività di formazione continua ammesse al finanziamento della legge 236/93 in Sardegna (circolare ministeriale n° 30/2000)**  
(v.a. e val. %)

	N° corsi		N° dipendenti coinvolti		Contributo pubblico (in mld di vecchie lire)	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Ammessi al contributo pubblico	125	49,2	1.393	44,8	5.026.277.450	47,9
Ammessi con riserva	54	21,3	944	30,4	2.679.116.480	25,6
Revocati	75	29,5	770	24,8	2.776.349.300	26,5
Totale Progetti	254	100,0	3.107	100,0	10.481.743.230 (€ 5.413.368,60)	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Regione Sardegna

**Tab. 3 - Attività di formazione continua ammesse al finanziamento della legge 236/93 in Sardegna (circolare ministeriale n° 92/2000)**

	N° corsi		N° dipendenti coinvolti		Contributo pubblico (in mld di vecchie lire)	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Ammessi al contributo pubblico	98	90,7	2.530	94,3	3.482.265,00	96,1
Revocati	6	5,6	68	2,5	34.072,00	0,9
Rinuncia	4	3,7	85	3,2	108.687,00	3,0
Totale Progetti	108	100,0	2.683	100,0	3.625.024,00	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Regione Sardegna

Tali progetti, complessivamente, risultavano assimilabili a tre principali tipologie corsuali: “Sicurezza nei luoghi di lavoro”, “Qualità nei processi produttivi” e “Gestione aziendale”, salvo altre residuali tipologie, alcune delle quali relative ai servizi sociali o ad alcune attività effettivamente riconducibili ai diversi ambiti produttivi di appartenenza delle imprese presentatrici di progetti.

## **5. I PROGRAMMI INTEGRATI D'AREA EX L.R. N. 14/96**

I Programmi Integrati d'Area sono stati istituiti e finanziati grazie alla Legge Regionale n. 14/96, finalizzata ad avviare una procedura e dei processi di programmazione decentrata nel territorio. Ciò ha consentito, nel tempo, di dotare l'Amministrazione regionale di un parco progetti, pubblici e privati, che ha interessato gran parte dei settori produttivi (industria, artigianato, pesca, acquicoltura, turismo, agricoltura), il comparto infrastrutturale e delle opere pubbliche a servizio sia delle attività produttive, sia della collettività nel suo insieme.

La suddetta Legge e le sue successive modificazioni e integrazioni, hanno inteso perseguire un nuovo disegno di programmazione dello sviluppo, grazie alla individuazione "dal basso" delle scelte e delle responsabilità nell'orientare e rafforzare le filiere vocazionali dei singoli territori, soprattutto attraverso una sorta di "autodeterminazione allo sviluppo" facente capo ai soggetti operanti nelle diverse economie locali, Comuni e operatori economici, nella fattispecie. La volontà della Regione di inaugurare tale innovativo processo di valorizzazione delle specificità territoriali, ha trovato attuazione anche nello stesso metodo oggettivo di selezione degli interventi da sostenere, grazie all'adozione di parametri predeterminati e di una griglia di valutazione che tenesse conto dei seguenti criteri:

- intensità dell'occupazione;
- intensità del cofinanziamento;
- grado di definizione degli interventi;
- grado di efficienza e di efficacia degli organismi preposti alla gestione degli interventi;
- incidenza dell'attività produttiva proposta sul programma.

Grazie anche alla individuazione di una responsabilità istituzionale intermedia, quale quella delle Province in veste di coordinatrici degli interventi, il processo di "delocalizzazione delle decisioni" ha incontrato e condiviso i principi del partenariato e della sussidiarietà che hanno caratterizzato da tempo le politiche regionali dell'Unione Europea.

E sempre nell'ambito delle politiche regionali comunitarie, è possibile affermare che la legge Regionale e i processi da essa innescati hanno in

qualche maniera anticipato i dispositivi previsti dalla stagione di Programmazione dei Fondi Strutturali 2000-2006, laddove il Qcs Ob. 1 e lo stesso Por Sardegna hanno individuato nella Progettazione Integrata Territoriale e nella negoziazione dei relativi atti di sua effettiva realizzazione (Pit), un processo di “crescita dal basso”, con una sorta di integrazione virtuosa dell’approccio *top down* con quello *bottom up* nella promozione dello sviluppo territorializzato.

Per quanto attiene l’attuazione della citata Legge Regionale, il Rapporto stilato al 31 dicembre 2001 dal Centro Regionale di Programmazione della R.A.S. consente di rilevare che gli Accordi di Programma sottoscritti alla data indicata risultavano 38 (dei quali: 11 nella prov. di Cagliari, 12 in quella di Sassari, 10 nel Nuorese e 5 a Oristano), con un fabbisogno finanziario complessivo pari a circa 684 Meuro, superiore ai circa 460 Meuro costituenti la dotazione attribuita sul sessennio 1996-2001.

Gli interventi complessivamente finanziati risultavano 810, di cui 457 iniziative imprenditoriali (56,4% del totale), 333 per opere pubbliche (41%) e 20 per servizi (2,6%).

Se occorre sottolineare che lo stesso Rapporto poneva in evidenza una stima della crescita occupazionale prevista dagli Accordi di Programma pari a 8.650 unità stabili e 18.578 unità temporanee, si deve segnalare, nell’ambito delle finalità poste dalla presente ricerca, che solo 7 Accordi prevedevano attività integrative di formazione professionale, con un complesso di 26 attività corsali e 635 allievi, con la seguente articolazione per settore interessato:

*Turismo:*

- tecniche nella gestione di imprese turistiche e ricettive;
- tecniche della comunicazione turistica multimediale;
- tecniche di marketing turistico (2 corsi);
- addetto alle strutture museali;
- guida turistica;
- lingua inglese;
- gestione imprese turistiche;
- addetto all'accoglienza e informazione nell'area del turismo culturale e territoriale;
- operatore dell'organizzazione turistica pubblica locale;
- aggiornamento sullo sviluppo locale integrato per imprenditori del settore (2 corsi);

*Agricoltura:*

- qualifiche varie per la conduzione e gestione delle cantine vinicole;
- viticoltore (3 corsi);
- addetto alla coltivazione delle piante officinali (2 corsi);
- castanicoltore;
- giardiniere;

*Altre tipologie:*

- tecnico grafica computerizzata nel rilevamento archeologico ed architettonico;
- tutor per la formazione a distanza;
- orientamento e formazione professionale;
- formazione flessibile (progetto Laps).

## **6. FINALITÀ, DEFINIZIONE E IDENTIFICAZIONE DEI PROGETTI TERRITORIALI INTEGRATI**

La nuova frontiera dei dispositivi finalizzati a promuovere lo Sviluppo Locale nelle Regioni Ob. 1, come detto in premessa, è rappresentata dalla Progettazione Integrata. In base agli atti di programmazione dei Fondi Strutturali, sia a livello di Qcs che di Por e Complemento di Programmazione, la Progettazione Integrata costituisce lo strumento per favorire un uso integrato dei diversi Fondi (Fesr, Fse, Feoga, Sfop) per sostenere altrettante strategie integrate di interventi, materiali e immateriali.

Alcune delle note di sintesi, di seguito riportate, del CdP del Por Sardegna 2000-2006, che destina il 40% delle risorse rese disponibili e pari a circa 1,5 miliardi di Euro, consente di evidenziare il processo programmatico che ha condotto a stabilire finalità, definizione e identità dei Progetti Integrati Territoriali che interesseranno l'isola per tutto il periodo di vigenza dei Fondi Strutturali sino al 2006.

Il Qcs Ob. 1 definisce i Progetti Integrati come “un complesso di azioni intersettoriali strettamente coerenti e collegate tra di loro, che convergono verso un comune obiettivo di sviluppo del territorio e giustificano un approccio attuativo unitario... “. Tali azioni devono, di norma, essere connotate da una “massa critica” adeguata. Questa definizione evidenzia due elementi chiave:

- il concetto di integrazione progettuale, caratteristica generale dell'attività cofinanziata dai Fondi Strutturali;
- il forte riferimento territoriale del complesso delle azioni programmate, inteso come contesto che attiva dal basso le proprie potenzialità.

A tali elementi basilari si aggiungono altri aspetti che caratterizzano un Progetto Integrato:

- l'identificazione di una o più idee guida di sviluppo, esplicitate e condivise attraverso un'intensa attività di partenariato;
- l'individuazione, negli Assi del Por, delle misure di riferimento e degli obiettivi specifici che esprimano una chiave primaria dello sviluppo nell'ambito territoriale considerato;
- la conseguente identificazione della strategia di sviluppo e delle linee d'intervento composite, funzionali e coerenti al raggiungimento degli

obiettivi, che integrano Misure diverse e richiamano la responsabilità e competenza di più Assessorati o centri di spesa.

I Progetti Integrati, oltre ad inserirsi coerentemente all'interno della strategia Regionale delle linee di intervento (territoriali, settoriali e di filiera) e dei metodi (concertazione, collaborazione pubblico-privato) esplicitati nel Por Sardegna, devono soddisfare una duplice esigenza:

- assicurare un adeguato riconoscimento agli interventi che rispondano al principio di integrazione e di concentrazione, sia funzionale che territoriale, e siano quindi basati su un'idea guida;
- fare in modo che alla maggiore complessità di realizzazione dell'insieme di queste azioni facciano riscontro modalità di attuazione e gestionali unitarie, organiche e integrate, in grado di consentire l'effettivo conseguimento degli obiettivi nei tempi prefissati.

Per raggiungere gli obiettivi fissati, nel rispetto dei principi della concentrazione delle risorse, dell'integrazione, della sussidiarietà, del decentramento, della concertazione e partenariato, delle pari opportunità, si prevede che una quota significativa di risorse finanziarie disponibili con il Por, non inferiore al 40% del totale, venga riservata ad interventi attuati con approccio integrato territoriale;

Va peraltro rimarcato il fatto che i Pit si configurano come una modalità attuativa del Por, e che l'inserimento di un territorio entro un Pit non implica di per sé una maggiore attribuzione di risorse al territorio interessato.

In altri termini, i Pit non sono e non devono rappresentare per i territori un passaggio obbligato per ottenere una particolare concentrazione di risorse, ma costituiscono piuttosto una modalità attuativa del Por che diviene opportuna in presenza di forti partenariati locali, i quali vogliano farsi portatori di una progettualità matura e complessa che, pertanto, richiede particolari forme di integrazione e conduzione manageriale di progetti pubblico-privati.

Tutti gli Assi del POR Sardegna sono potenzialmente interessati dai Pit.

## **6.1. Tipologia dei progetti integrati territoriali**

In Sardegna, data la vasta estensione territoriale e le peculiarità socio-economiche di alcune realtà sub-regionali, sono riconoscibili alcuni contesti

locali territoriali che evidenziano caratteristiche di sviluppo e fabbisogni omogenei: “sistemi locali” consolidati, i cui attori istituzionali e sociali possono essere protagonisti di proposte di sviluppo con iniziative pubbliche e private.

Vi sono, inoltre, alcuni settori, filiere o temi (che, indipendentemente dalla localizzazione geografica, rappresentano punti di riferimento strategici della programmazione regionale ed inducono necessariamente all’applicazione di diversi modelli di Pit (di tipo territoriale, settoriale o multisettoriale).

Ogni ipotesi di Progetto Integrato deve essere coerente con la strategia di sviluppo regionale espressa dai documenti generali e settoriali vigenti a cui fa riferimento il Por Sardegna, con le linee di intervento prioritarie definite negli Assi e nelle Misure e con le procedure di attuazione esplicitate nel Por. Un Pit deve cioè:

- derivare dagli effettivi fabbisogni e/o potenzialità presenti sul territorio, coinvolgendo i soggetti locali e le principali forze istituzionali e sociali operanti nell’area interessata dal progetto;
- concentrare le risorse e gli interventi su alcuni obiettivi di sviluppo attraverso azioni di rafforzamento dei territori, in particolare attraverso la valorizzazione di nuove realtà con particolare valenza e funzione strategica di sviluppo;
- sviluppare modelli innovativi e trasferibili incentrati sul concetto dello sviluppo sostenibile, sul riconoscimento dei fattori di contesto (punti di forza e di debolezza), sulla valorizzazione dei fattori endogeni;
- incentivare lo sviluppo di sistemi locali basati sulla conservazione e valorizzazione del vasto patrimonio di risorse naturali e culturali;
- garantire una efficiente attuazione del monitoraggio delle Misure richiamate dal Pit coerentemente con il sistema previsto nel Por in modo da consentire i più opportuni aggiustamenti in itinere per il raggiungimento degli obiettivi fissati.

Al fine di evitare che le nuove forme di Progettazione Integrata Territoriale divengano strumenti giustapposti e separati dalle altre forme di intervento per lo sviluppo locale, è necessario che i soggetti proponenti operino il collegamento, il reinquadramento e la connessione delle esperienze di programmazione locale in atto in una prospettiva di piena integrazione e coerenza di obiettivi, di strategie, dei soggetti e di finanziamenti.

Nell'attuare tale integrazione dovrà tenersi conto del ruolo svolto dalle Province nei processi di programmazione negoziata e successivamente sancito dal Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (art. 20 D.Lgs. n.267/2000) ove è detto che "La Provincia raccoglie e coordina le proposte avanzate dai comuni, ai fini della programmazione economica, territoriale ed ambientale della regione; concorre alla formazione del programma regionale di sviluppo e degli altri programmi e patti regionali...".

I soggetti che intendono proporre Progetti Integrati devono pertanto tenere conto di iniziative analoghe già attivate sul territorio (patti territoriali, contratti d'area, contratti di programma, Leader, Prusst, Pia, ecc.).

## 6.2. Articolazione territoriale e tematica

I Progetti Integrati sono realizzati all'interno di specifiche aree territoriali per sostenerne la crescita in funzione delle reali specificità e vocazioni territoriali, integrando le iniziative in corso e promuovendone di nuove in funzione dei maggiori bisogni e/o opportunità.

In tale ottica, la Regione svolge un ruolo di regia per consentire a tutte le iniziative identificate di conseguire gli obiettivi indicati dal Por Sardegna nei tempi programmati.

Le Province<sup>1</sup>, in stretto raccordo con le parti economiche e sociali, raccoglieranno le proposte di Pit provenienti dalle aggregazioni fra i Comuni e, prima di inviarle alla Regione, verificheranno la coerenza delle stesse con la zonizzazione tematica (tab. 4).

Nell'analisi Swot svolta per la valutazione ex-ante del Por emerge che le proposte di Pit interessano principalmente le seguenti aree:

- aggregazioni territoriali costituite da continuità locali con forti identità culturali ed ambientali, omogenee dal punto di vista delle risorse naturali e culturali (aree ad elevata valenza ambientale, centri storici di rilevante valore, aree archeologiche, ecc.);

---

<sup>1</sup> D.Lgs. 18.8.2000, n.267 art.20-comma 1: "La provincia a) raccoglie e coordina le proposte dai comuni, ai fini della programmazione economica, territoriale ed ambientale della regione; b) concorre alla determinazione del programma regionale di sviluppo e degli altri programmi e piani regionali secondo norme dettate dalla legge regionale; c) formula ed adotta, con riferimento alle previsioni e agli obiettivi del programma regionale di sviluppo, proprio programma pluriennale sia a carattere generale che settoriale e promuove il coordinamento dell'attività programmatica dei comuni".

- aree subregionali particolarmente vocate per le attività agroindustriali, dove è presente una qualche specializzazione produttiva e si sta consolidando un piccolo tessuto di imprese specializzate;
- aree particolarmente vocate per le attività turistiche, coincidenti sia con sistemi maturi da sviluppare, sia con potenziali nuovi sistemi con grandi potenzialità di sviluppo;
- i sistemi locali esistenti che interagiscono con le filiere della produzione del marmo, del sughero, delle pietre ornamentali, ed i sistemi potenziali che possono implicare la creazione di nuove filiere produttive a basso impatto ambientale (meccanica fine, elettronica, telematica).

### **6.3. Processo di identificazione dei nomi e dei territori**

A seguito degli incontri di partenariato istituzionale ed economico-sociale promossi dalla Regione con le Province, sono stati individuati i principali temi o specificità che possono costituire generali obiettivi di sviluppo dei territori provinciali o sub-provinciali,

Si è pervenuti pertanto alla definizione di una proposta di zonizzazione (definita entro il 30.6.2001 e, come detto, illustrata nella tabella 4) collegata a precisi temi da sviluppare tramite Pit.

Questa prima fase di concertazione preliminare e di animazione ha consentito dunque di focalizzare l'analisi territoriale a livello provinciale e sub-provinciale e di definire indirizzi metodologici e procedurali per la predisposizione dei bandi,

Il documento di sintesi della predetta fase di concertazione e di definizione delle aree, consente di evidenziare, in linea con quanto previsto dal Por:

- una mappa indicativa di distribuzione territoriale dei temi valida per inquadrare le proposte di Pii, con la esplicitazione dei temi da affrontare in via privilegiata con un forte approccio integrato e degli ambiti territoriali (tendenzialmente subprovinciali) associabili a ciascuno dei temi in base ai loro caratteri consolidati, le loro vocazioni emergenti, le loro tendenze evolutive;
- alcune ipotesi di integrazione, attraverso il collegamento di interventi materiali ed immateriali, la realizzazione di infrastrutture ambientali con infrastrutture al servizio del sistema produttivo, azioni di riqualificazione

urbana o di difesa del suolo, azioni di formazione e di promozione d'impresa.

Nella presentazione delle proposte dei Pit si deve tenere conto, entro le specificità degli assetti territoriali esistenti e delle opzioni regionali (nell'ambito del turismo, dell'ambiente, del settore agro-alimentare, di alcune filiere produttive locali), dei vari strumenti di programmazione negoziata, dei Pia e del Programma delle Isole Minori ed, inoltre, di alcune problematiche emergenti nelle aree urbane e nelle zone interne, con particolare riguardo alla promozione di azioni e servizi per favorire la conciliazione fra la vita familiare e professionale, al fine di incrementare l'occupazione femminile.

In questa ottica verranno valorizzate le aree minerarie dimesse del Sulcis Iglesiente e si sperimenterà la metodologia Pit in ambiti territoriali ristretti, attraverso uno specifico progetto pilota denominato "Pit Carloforte".

È opportuno ricordare che il Por ha già individuato delle Misure la cui attuazione può avvenire solo tramite Progetti Integrati e nelle quali sono forniti anche alcune indicazioni territoriali vincolanti. Le misure sono: 1.5,2.1,2.2,2.3,4.4 (per la distinta tipologia dei Pi di filiera), 4.5, 5.1

**In ciascun Pit dovrà essere dato particolare risalto alle azioni relative alle risorse umane ed alla formazione, a valere sul Fse.** A questo proposito, occorrerà osservare come lo stesso Fse e i dispositivi formativi (inclusi, evidentemente, **i processi di Formazione Continua**) e di politiche attive del lavoro da questo cofinanziati verranno resi coerenti con le singole "Idee forza" che contrassegneranno l'attuazione degli stessi Pit.

#### **6.4. Risorse finanziarie dei Pit**

Il Por stabilisce che sono destinate almeno il 40% delle risorse finanziarie ai Progetti Integrati Territoriali.

In sede partenariale è stato concordato che tali risorse, sono destinate, nella misura non inferiore al 60%, al finanziamento di programmi nei territori provinciali il cui prodotto interno lordo pro capite (in parità potere d'acquisto) risulta, sulla base dei dati disponibili, inferiori al 75 per cento della media del Pil europeo ed altri ambiti territoriali nei quali, pur registrando un Pil pro capite più elevato, si registrano ritardi nello sviluppo,

misurati dal tasso di disoccupazione e di spopolamento superiori alla media regionale.

**Tab. 4 Ripartizione delle risorse per il primo (2001) e il secondo (2002) bando PIT.**

		Ripartizione teorica delle risorse tra le aree						I° Bando			Delta	II Bando*		Ripartizione delle risorse tra le Aree							
A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V		
						(B*C) + (D*E)	(G + 80%G)							< tra P o N	(N - Q)			(Q + S) - N	(Q+S+U)		
PROGETTI INTEGRATI TERRITORIALI		Popolazione	Popolazione comuni in ritardo di sviluppo RS	Risorsa pro-capite comuni RS	Popolazione altri comuni	Risorsa pro-capite altri comuni	Risorsa pro-capite media regionale	Risorsa teorica su totale risorse 2001-2002	Risorsa totale spettante al netto premialità 20% anno 2002	Risorsa Assegnata 1° bando	Ottimizzazione	Totale 1° bando	Risorsa tot. spettante meno Tot. 1° bando	Totale 2° bando	Risorsa spettante 2° bando (80%)	1° Riparto: il valore minore tra Risorsa Spettante 2° bando e Delta	Differenza: Delta meno 1° riparto; se Delta negat. = 0 (base di calcolo)	2° Riparto: % della differenza tra 1° riparto e Ris. spettanti 2° bando	Risorse 1° e 2° riparto meno (Delta) (base di calcolo)	3° riparto: in proporz. alla risorsa spettante 2° bando per area prov.	Risorsa assegnata Selezione PIT 2002
P.I.T. Cagliari 1 A (Arburese Guspinese)	93.557	72.263	556,06	21.294	383,55	471,27	48.350.042	43.515.038	29.937.455	6.206.254	36.143.709	7.371.329	24.175.021	19.340.017	7.371.329	0	0	0	0	7.371.329	
P.I.T. Cagliari 1 B (basso Campidano)	32.375	0	556,06	32.375	383,55	471,27	12.417.449	11.175.704	0	0	0	11.175.704	6.208.725	4.966.980	4.966.980	6.208.725	1.660.302	-4.548.423	0	6.627.281	
P.I.T. Cagliari 2 (Sulcis Iglesiente)	150.213	138.040	556,06	12.173	383,55	471,27	81.427.776	73.284.998	20.971.183	8.381.076	29.352.259	43.932.739	40.713.888	32.571.110	32.571.110	11.361.629	3.038.262	-8.323.367	0	35.609.372	
P.I.T. Cagliari 3 A (Trexenta)	18.061	12.709	556,06	5.352	383,55	471,27	9.119.756	8.207.780	0	0	0	8.207.780	4.559.878	3.647.902	3.647.902	4.559.878	1.219.377	-3.340.501	0	4.867.279	
P.I.T. Cagliari 3 B (Sa Corona Arrubia)	27.800	27.800	556,06	0	383,55	471,27	15.458.527	13.912.674	0	0	0	13.912.674	7.729.263	6.183.411	6.183.411	7.729.263	2.066.916	-5.662.348	0	8.250.326	
P.I.T. Cagliari 4A ( Area vasta Sud Ovest)	35.501	13.245	556,06	22.256	383,55	471,27	15.901.344	14.311.209	40.762.417	8.137.478	48.899.895	-34.588.686	7.950.672	6.360.538	0	0	0	34.588.686	0	0	
P.I.T. Cagliari 4B (Santa Gilla)	38.362	0	556,06	38.362	383,55	471,27	14.713.766	13.242.390	0	0	0	13.242.390	7.356.883	5.885.507	5.885.507	7.356.883	1.967.336	-5.389.547	0	7.852.842	
P.I.T. Cagliari 4C (Città)	165.926	0	556,06	165.926	383,55	471,27	63.641.009	57.276.908	19.150.576	11.473.230	30.623.806	26.653.102	31.820.505	25.456.404	25.456.404	1.196.699	320.014	-876.684	0	25.776.418	
P.I.T. Cagliari 4D (Q.S.E.)	68.911	0	556,06	68.911	383,55	471,27	26.430.852	23.787.767	0	0	0	23.787.767	13.215.426	10.572.341	10.572.341	13.215.426	3.533.994	-9.681.432	0	14.106.335	
P.I.T. Cagliari 4E (Area vasta Sud - Est)	100.328	8.701	556,06	91.627	383,55	471,27	39.981.883	35.983.695	3.729.130	8.536.891	12.266.021	23.717.674	19.990.942	15.992.753	15.992.753	7.724.921	2.065.754	-5.659.166	0	18.058.507	
P.I.T. Cagliari 5 (Sarrabus Gerrei)	28.241	22.643	556,06	5.598	383,55	471,27	14.738.031	13.264.227	0	0	0	13.264.227	7.369.015	5.895.212	5.895.212	7.369.015	1.970.580	-5.398.435	0	7.865.792	
P.I.T. Carloforte	6.546	6.546	556,06	0	383,55	471,27	3.639.983	3.275.984	0	0	0	3.275.984	1.819.991	1.455.993	1.455.993	1.819.991	486.692	-1.333.300	0	1.942.685	
<b>Totale Provincia Cagliari</b>	<b>765.821</b>	<b>301.947</b>	<b>556,06</b>	<b>463.874</b>	<b>383,55</b>	<b>471,27</b>	<b>345.820.418</b>	<b>311.238.376</b>	<b>114.550.761</b>	<b>42.734.929</b>	<b>157.285.690</b>	<b>153.952.686</b>	<b>172.910.209</b>	<b>138.328.167</b>	<b>119.998.942</b>	<b>68.542.430</b>	<b>18.329.225</b>	<b>-15.624.519</b>	<b>0</b>	<b>138.328.167</b>	
P.I.T. Nuoro 1 (Marghine Planargia)	46.484	46.484	556,06	0	383,55	471,27	25.847.992	23.263.192	7.715.864	8.806.823	16.522.687	6.740.505	12.923.996	10.339.197	6.740.505	0	0	0	0	6.740.505	
P.I.T. Nuoro 2 (Baronie Barbagia)	66.734	66.734	556,06	0	383,55	471,27	37.108.249	33.397.424	0	0	0	33.397.424	18.554.125	14.843.300	14.843.300	18.554.125	3.746.251	-14.807.874	0	18.589.550	
P.I.T. Nuoro 3 (Città)	37.863	37.863	556,06	0	383,55	471,27	21.054.180	18.948.762	0	0	0	18.948.762	10.527.090	8.421.672	8.421.672	10.527.090	2.125.518	-8.401.572	0	10.547.190	
P.I.T. Nuoro 4A (Barbagia Mandrolisai)	19.662	19.662	556,06	0	383,55	471,27	10.933.293	9.839.964	0	0	0	9.839.964	5.466.647	4.373.317	4.373.317	5.466.647	1.103.767	-4.362.880	0	5.477.084	
P.I.T. Nuoro 4B (Sarcidano Barbagia di Seulo)	30.124	30.124	556,06	0	383,55	471,27	16.750.815	15.075.734	17.749.307	10.204.767	27.954.074	-12.878.340	8.375.408	6.700.326	0	0	0	12.878.340	0	0	
P.I.T. Nuoro 4C (Ogliastro)	59.203	59.203	556,06	0	383,55	471,27	32.920.546	29.628.491	0	0	0	29.628.491	16.460.273	13.168.218	13.168.218	16.460.273	3.323.482	-13.136.790	0	16.491.701	
<b>Totale Provincia Nuoro</b>	<b>260.070</b>	<b>260.070</b>	<b>556,06</b>	<b>0</b>	<b>383,55</b>	<b>471,27</b>	<b>144.615.075</b>	<b>130.153.568</b>	<b>25.465.171</b>	<b>19.011.590</b>	<b>44.476.761</b>	<b>85.676.807</b>	<b>72.307.538</b>	<b>57.846.030</b>	<b>47.547.013</b>	<b>51.008.134</b>	<b>10.299.017</b>	<b>-27.830.777</b>	<b>0</b>	<b>57.846.030</b>	
P.I.T. Oristano 1A (Montiferru)	22.803	22.803	556,06	0	383,55	471,27	12.679.884	11.411.896	0	0	0	11.411.896	6.339.942	5.071.954	5.071.954	6.339.942	1.280.093	-5.059.849	2.712.136	9.064.183	
P.I.T. Oristano 1B (Sinis)	28.738	28.738	556,06	0	383,55	471,27	15.980.113	14.382.102	0	0	0	14.382.102	7.990.057	6.392.045	6.392.045	7.990.057	1.613.267	-6.376.790	3.418.031	11.423.343	
P.I.T. Oristano 2 (Arborea)	60.048	60.048	556,06	0	383,55	471,27	33.390.418	30.051.376	22.116.103	6.634.196	28.750.299	1.301.077	16.695.209	13.356.167	1.301.077	0	0	0	7.141.970	8.443.047	
P.I.T. Oristano 3 (Barigadu,Grighine, Marmilla)	39.719	39.719	556,06	0	383,55	471,27	22.086.231	19.877.608	12.171.759	10.505.423	22.677.182	-2.799.574	11.043.116	8.834.493	0	0	0	2.799.574	4.724.086	4.724.086	
<b>Totale Provincia Oristano</b>	<b>151.308</b>	<b>151.308</b>	<b>556,06</b>	<b>0</b>	<b>383,55</b>	<b>471,27</b>	<b>84.136.647</b>	<b>75.722.982</b>	<b>34.287.862</b>	<b>17.139.619</b>	<b>51.427.481</b>	<b>24.295.501</b>	<b>42.068.324</b>	<b>33.654.659</b>	<b>12.765.076</b>	<b>14.329.999</b>	<b>2.893.360</b>	<b>-8.637.065</b>	<b>17.996.222</b>	<b>33.654.659</b>	
P.I.T. SS 1 (Golfo dell'Asinara)	163.916	0	556,06	163.916	383,55	471,27	62.870.073	56.583.065	55.706.306	7.784.153	63.490.459	-6.907.394	31.435.036	25.148.029	0	0	0	6.907.394	0	0	
P.I.T. SS 2 (Alghero Meilogu)	69.253	27.450	556,06	41.803	383,55	471,27	31.297.469	28.167.722	8.341.499	9.807.549	18.149.048	10.018.674	15.648.734	12.518.988	10.018.674	0	0	0	0	10.018.674	
P.I.T. SS 3 (Coros Logudoro)	43.323	24.488	556,06	18.835	383,55	471,27	20.841.024	18.756.921	0	0	0	18.756.921	10.420.512	8.336.410	8.336.410	10.420.512	19.427.986	9.007.474	0	27.764.396	
P.I.T. SS 4 (Anglona Gallura)	45.415	11.451	556,06	33.964	383,55	471,27	19.394.378	17.454.940	10.907.156	6.634.196	17.541.352	-86.412	9.697.189	7.757.751	0	0	0	86.412	0	0	
P.I.T. SS 5 (Monte Acuto Goceano)	48.135	36.540	556,06	11.595	383,55	471,27	24.765.778	22.289.201	0	0	0	22.289.201	12.382.889	9.906.311	9.906.311	12.382.889	23.086.639	10.703.750	0	32.992.951	
P.I.T. SS 6 (Anglona)	14.568	14.568	556,06	0	383,55	471,27	8.100.713	7.290.642	0	0	0	7.290.642	4.050.356	3.240.285	3.240.285	4.050.356	7.551.478	3.501.122	0	10.791.763	
P.I.T. SS 7 (Gallura)	90.075	12.183	556,06	77.892	383,55	471,27	36.650.025	32.985.022	28.044.045	8.830.964	36.875.009	-3.889.987	18.325.012	14.660.010	0	0	0	3.889.987	0	0	
<b>Totale Provincia Sassari</b>	<b>474.685</b>	<b>126.680</b>	<b>556,06</b>	<b>348.005</b>	<b>383,55</b>	<b>471,27</b>	<b>203.919.460</b>	<b>183.527.514</b>	<b>102.999.006</b>	<b>33.056.862</b>	<b>136.055.868</b>	<b>47.471.646</b>	<b>101.959.730</b>	<b>81.567.784</b>	<b>31.501.680</b>	<b>26.853.758</b>	<b>50.066.104</b>	<b>34.096.138</b>	<b>0</b>	<b>81.567.784</b>	
<b>TOTALE REGIONE SARDEGNA</b>	<b>1.651.884</b>	<b>840.005</b>	<b>556,06</b>	<b>811.879</b>	<b>383,55</b>	<b>471,27</b>	<b>778.491.600</b>	<b>700.642.440</b>	<b>277.302.800</b>	<b>111.943.000</b>	<b>389.245.800</b>	<b>311.396.640</b>	<b>389.245.800</b>	<b>311.396.640</b>	<b>211.812.711</b>	<b>160.734.321</b>	<b>81.587.707</b>	<b>-17.996.222</b>	<b>17.996.222</b>	<b>311.396.640</b>	

Fonte: CdP POR Sardegna 2000-2006

(\*) Nota: Il 20% delle risorse della Selezione 2002, pari a 77.849.160 Euro, sarà ripartito tra i PIT sulla Base del "Criterio di Premialità"

## **7. I PROCESSI DI FORMAZIONE CONTINUA NEI PRINCIPALI ACCORDI E CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO**

### **Introduzione**

La redazione del presente capitolo, in relazione a quanto previsto dal progetto di ricerca, si è basata sull'esame dei principali Contratti Collettivi Nazionali (Metalmeccanici; Chimici; Tessili; Trasporti; Commercio) che prevedono la Formazione Continua, divisi per categoria d'interesse e per anno, a partire dal 1997.

In particolare, sono stati presi in considerazione i Testi definitivi e gli Accordi di rinnovo, dove si fa esplicitamente riferimento all'oggetto della ricerca (Formazione Continua – Formazione Permanente – Rilevazione dei Fabbisogni Formativi). Tale analisi è stata poi strutturata tenendo conto di come, negli anni, la contrattazione nazionale abbia accettato ed integrato tali norme all'interno delle procedure formative previste.

L'arco temporale di riferimento, per quanto attiene agli aspetti contrattualistici, è relativo al periodo che va dalla delibera del Cipe del 21 marzo 1997 (con la quale il Cipe ha assolto l'obbligo di disciplinare i nuovi strumenti d'attuazione della politica economica), ad oggi.

In particolare, l'attività di monitoraggio effettuata, consiste in un insieme di rilevazioni che attengono allo scopo dell'indagine (check up dei principali Contratti Collettivi Nazionali che prevedono la Formazione Continua), riconducibili alle azioni attivate nel rispetto della normativa in materia di Formazione Continua attraverso cui, i soggetti coinvolti, intendono favorire lo sviluppo di capacità più vicine alle esigenze delle aziende con un sistema di formazione che adegui le professionalità dei lavoratori alle nuove tecnologie introdotte nelle aziende e alle strategie organizzative finalizzate a una nuova qualità dei prodotti e dei servizi.

Non rientrano nella presente analisi i documenti aggiornati del Ccnl dei Metalmeccanici, in quanto i rinnovi relativi all'anno 2001 riguardano solo gli aspetti economici e non formativi.

### **7.1. Gli esiti del monitoraggio**

Con il perfezionarsi degli strumenti normativi nazionali e regionali, il Ministero del Lavoro ha stabilito di dare avvio alla sperimentazione dei piani formativi previsti dall'articolo 17 della legge **196/97**. Tale articolo definisce i principi e i criteri generali per un razionale utilizzo delle risorse vigenti, anche comunitarie, destinate alla formazione professionale, quale strumento per migliorare la qualità dell'offerta di lavoro allo scopo di assicurare ai lavoratori adeguate opportunità di formazione e di crescita professionale, per incrementare l'occupazione attraverso attività di formazione professionale e, l'integrazione del sistema di formazione professionale con il sistema scolastico e con il mondo del lavoro. Le risorse previste, confluiscono in uno o più fondi nazionali, articolati regionalmente e territorialmente.

Il Decreto Interministeriale del 6 giugno 2001 n. 167, inoltre, stabilisce che le risorse possono finanziare progetti di **Formazione Continua** elaborati sulla base di accordi. Il decreto prevede che siano le Regioni a definire le procedure, gli indirizzi per l'utilizzo delle risorse e, la ripartizione delle stesse sulla base dell'evoluzione della contrattazione sulle forme di riduzione dell'orario di lavoro tra le diverse tipologie d'intervento.

Le linee d'azione pubbliche in favore della **Formazione Continua** sono finanziate quasi interamente dalle imprese private. Infatti, dal 1978, con l'entrata in vigore della legge quadro sulla formazione professionale n. 845, una quota pari allo **0,30%** di quanto versato dalle imprese all'Inps per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, viene destinata a creare il Fondo Unico per la Formazione, che provvede a cofinanziare il Fondo di rotazione per l'accesso ai fondi strutturali della Ue, nonché altri interventi previsti dalla legge 236/93.

Nell'intenzione di valorizzare al massimo l'utilizzo degli interventi previsti dalla Legge **236/93** a favore della **Formazione Continua**, al fine di ampliare al massimo la platea dei soggetti interessati, sono stati attivati modelli innovativi di formazione in impresa caratterizzati da particolare snellimento di procedure amministrative e d'importo finanziario limitato.

L'art. 9 della Legge 236/93 ha introdotto una serie d'innovazioni significative sulla **Formazione Continua** per i lavoratori, intesa come strumento per l'adeguamento delle professionalità aziendali, in rapporto all'evoluzione dei sistemi produttivi e dell'organizzazione delle Imprese. Le sperimentazioni hanno consentito, al Ministero del Lavoro ed alle Regioni, di consolidare un modello snello di formazione in impresa. Tale modello, ha mutuato le migliori esperienze in materia di **Formazione Continua**

realizzate con i Programmi Operativi dell'Ob.4 e con l'Iniziativa Comunitaria "Adapt" per il periodo di programmazione 1994/99.

Il fondo previsto dalla Legge 236/93, è alimentato dal versamento contributivo dello **0,30%** dei lavoratori e delle Imprese sui contributi Inps per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria. In passato tale fondo è stato utilizzato per cofinanziare il Fse o per finanziare interventi generalizzati di **Formazione Continua**. I recenti accordi tra le Parti Sociali e le innovazioni della Legge 196/97 ne hanno ristretto l'applicabilità alle sole Imprese che versano tale **0,30%** con esclusione delle altre.

La Legge 236/93 costituisce, fino al varo della legge 196/97, la base giuridica per dare concretezza al dettato costituzionale che parla di diritto generale del cittadino e del lavoratore, in particolare, alla formazione, favorendo il finanziamento di interventi di **Formazione Continua** per lavoratori occupati in imprese del settore privato che versano all'Inps i contributi per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria.

Le leggi 236/93 e 196/97 sono riprese e approfondite dalla legge **338/00** dove, al fine di promuovere lo sviluppo della **formazione professionale continua**, in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia d'occupabilità dei lavoratori, è prevista la possibilità di istituire, per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato, fondi paritetici interprofessionali nazionali per la **Formazione Continua**. Ciascun fondo è istituito, sulla base di accordi interconfederali, articolati regionalmente o territorialmente (es. Fondo per l'industria). I fondi finanziano piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti sociali. Con l'approvazione della legge 388/00 (Finanziaria 2001), si viene a delineare un nuovo sistema di **Formazione Continua**, gestito dalle parti sociali con la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che gradualmente sostituirà gli interventi *ex lege* 236/93 e rafforzerà l'impianto costruito sulla programmazione regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo.

L'evoluzione e i cambiamenti economici, tecnologici e demografici in atto richiedono pertanto, per una migliore valorizzazione delle risorse umane a garanzia della difesa della professionalità dei lavoratori, dello sviluppo delle occasioni di lavoro e per l'accrescimento del grado di competitività, anche internazionale, delle imprese, adeguamenti culturali e normativi. I seguenti Accordi Interconfederali e le Leggi in materia di formazione sopra esposte, partono dal presupposto che tali cambiamenti siano ormai imprescindibili, pertanto il sistema formativo e quello giuridico devono prenderne atto e spingere verso la realizzazione di una vera propria cultura della formazione.

## **Accordo Interconfederale in materia di Formazione Professionale 20.1.93**

L'accordo Interconfederale in materia di Formazione Professionale, tra Confindustria e le tre confederazioni generali dei lavoratori (Cgil, Cisl e Uil), definisce le linee guida di un programma volto a salvaguardare i livelli occupazionali ed a promuovere la valorizzazione professionale delle risorse umane.

L'Obiettivo è di definire intese che siano finalizzate a facilitare la traduzione in concrete opportunità di lavoro regolamentate delle diverse esigenze produttive e ad agevolare l'inserimento lavorativo dei giovani, contribuendo a realizzare anche nel nostro Paese un sistema di **Formazione Continua** che sia coerente con i bisogni di aggiornamento e di riqualificazione, attraverso una soddisfacente e sistematica rilevazione dei bisogni formativi.

Tale accordo promuove la creazione di un Comitato nazionale per la formazione professionale, nel quale sono rappresentate le competenti istanze istituzionali (Ministero della pubblica istruzione, Ministero dell'Università, Regioni) e le parti sociali, per un più corretto e soddisfacente utilizzo delle risorse finanziarie destinate alla formazione, ivi comprese quelle di origine comunitaria. In questo contesto assumono pertanto importanza ed urgenza:

- la costituzione di un Fondo per il finanziamento delle azioni di **Formazione Continua** realizzate a beneficio delle imprese e dei lavoratori. Detto Fondo è alimentato, oltre che dal contributo dello **0,30%**, di cui alla Legge n. 845/1978, da altre risorse pubbliche;
- una più efficace ed adeguata utilizzazione dei Fondi comunitari per la formazione.

Si tratta, nell'immediato e in via operativa, di realizzare nell'ambito degli Organismi paritetici iniziative comuni che sviluppino la reale capacità delle parti di maturare una cultura della formazione e una prassi di lavoro ad essa finalizzata e suscettibile di produrre risultati significativi in ordine al ruolo che le parti possono e debbono svolgere per contribuire a migliorare la qualità e l'efficacia del sistema di formazione.

Le parti concordano che gli Organismi paritetici bilaterali da esse promossi, costituiscono lo snodo operativo mediante il quale le parti stesse offrono congiuntamente al sistema formativo, in modo continuativo ed organizzato, il proprio contributo di indicazioni e proposte nel campo della formazione, dell'orientamento e della riqualificazione per agevolare il reimpiego. Il sistema di formazione professionale dovrà interagire permanentemente con

la rete di Organismi paritetici bilaterali sul territorio cui affidare funzioni di conoscenza, valutazione ed indirizzo nel campo della formazione.

In ciascuna regione, ad iniziativa delle organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori aderenti a Confindustria, Cgil, Cisl ed Uil viene costituito un organismo paritetico per la formazione professionale. Gli organismi paritetici bilaterali esercitano un ruolo attivo nei confronti degli organi pubblici istituzionalmente preposti, nell'ambito della regione, volto a promuovere il miglioramento qualitativo dell'offerta formativa e la rispondenza di essa alle aspirazioni dei lavoratori ed ai fabbisogni di professionalità delle imprese. Questi effettueranno, nella regione di competenza, la rilevazione dei fabbisogni formativi in attuazione dell'indagine nazionale di cui al vigente protocollo.

Il presente accordo prevede dunque, di operare su un programma di medio/lungo periodo da svilupparsi su tre precisi argomenti:

- la risistemazione della formazione di base attraverso una analisi dei bisogni, una garanzia e un controllo dei risultati;
- l'integrazione fra sistema formativo e sistema delle imprese tramite l'attivazione di un valido sistema di alternanza che individui un ruolo attivo delle parti e delle istituzioni in stretta collaborazione;
- la messa a punto di un sistema di **Formazione Continua**, finanziato dal Fondo nazionale per la formazione continua e fondato su una legislazione di sostegno.

### **Accordo Interconfederale del 13 maggio 1993**

Il presente Accordo rileva ulteriormente che la formazione professionale deve ricoprire sempre più un posto di primo piano in un moderno sistema economico, produttivo e sociale di un Paese.

Le parti ritengono, infatti, che:

- la formazione professionale non sia un fatto puramente economico, ma anche sociale e di primaria importanza;
- l'impegno comune, in questa fase di riforma, sia quello di incrementare le occasioni di intese e rivendicare un ruolo importante, come parti sociali, per contribuire a trovare rimedio alla carenza che si è venuta a creare;
- sia importante intervenire sulle pubbliche istituzioni per contribuire fattivamente alla realizzazione congiunta di un disegno strategico unitario

per la revisione dell'attuale sistema normativo che regola la formazione professionale;

- in sintonia con gli indirizzi dettati dagli organi comunitari e nazionali preposti alla formazione professionale si favoriscano ulteriormente le occasioni di collaborazione congiunta, anche in base a quanto definito sia nel presente che nel precedente accordo, soprattutto con l'istituzione effettiva e il completamento degli organismi paritetici regionali in tutto il territorio nazionale.

Preso atto della rapidità delle trasformazioni dell'organizzazione del lavoro, delle professionalità e della flessibilità della prestazione, le parti coinvolte intendono favorire lo sviluppo di capacità più vicine alle esigenze delle piccole e medie aziende industriali con un sistema di formazione che adegui le professionalità dei lavoratori alle nuove tecnologie introdotte in azienda.

Il presente programma pertanto, presuppone un diverso quadro legislativo, anche in ambito comunitario, e pone problemi di organizzazione, di programmi, di docenti e di risorse disponibili, le cui soluzioni, con le diverse articolazioni, devono tenere conto delle specificità delle piccole e medie imprese. A tale riguardo diventa rilevante la realizzazione di un vero e proprio sistema integrato della **Formazione Continua** per:

- monitorare i fabbisogni e le tendenze emergenti della formazione per essere sempre pronti ad intervenire sui cambiamenti;
- aggiornare i modelli formativi nell'ambito dei diversi contesti territoriali, professionali e di classi di utenza a fronte delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi produttivi;
- conoscere i punti di incontro tra domanda ed offerta formativa dei lavoratori occupati, favorendo altresì gli interventi di politica attiva in tal senso;
- promuovere interventi formativi nei confronti delle fasce deboli, delle donne, dei lavoratori in cassa integrazione e in mobilità;
- definire progetti di **Formazione Continua** ai vari livelli, anche al fine di utilizzare i contributi pubblici previsti dall'art. 3 del decreto legge 57/93.

Sviluppare un sistema di **Formazione Continua** dunque, utilizzando gradualmente gli attuali contributi delle imprese (**0,30%** del monte salari) di cui alla legge quadro sulla formazione professionale 21 dicembre 1978, n. 845 e quelli pubblici per costituire un **Fondo per la Formazione Continua** e in alternanza, con indirizzi e controlli determinati dal Comitato di

concertazione e fondato sul dialogo sociale a tutti i livelli, a partire dall'impresa, riconoscendo il ruolo degli organismi bilaterali.

### **Verbale degli Accordi Interconfederali del 26.4.1995**

Quanto sopra esposto viene poi, ripreso nel Verbale degli Accordi Interconfederali del 26 aprile **1995** dove, l'assunzione degli obiettivi precedentemente indicati, è sottolineata con forza come condizione necessaria sia per la miglior tutela della condizione di lavoro che per un rafforzamento della competitività ed efficienza del sistema d'impres e dei servizi.

Le parti nel rilevare che la vigente legislazione, in materia e la gestione effettiva dell'offerta formativa, non assicura una formazione professionale adeguata a tali obiettivi,

- ritengono che la formazione professionale rappresenti non solo un fattore di sviluppo economico, ma anche sociale di primaria importanza;
- s'impegnano, in questa fase di riforma, a contribuire alla riqualificazione del sistema formativo innanzitutto con la definizione di intese sulla materia;
- sottolineano l'importanza d'intervenire congiuntamente sulle pubbliche istituzioni per ottenere la revisione dell'attuale sistema normativo che regola la formazione professionale.

In questo contesto è decisivo un impegno comune di potenziamento della cultura e degli strumenti della bilateralità al fine di:

- rafforzare il ruolo e le capacità d'interlocuzione del mondo del lavoro, imprese e sindacati, nei confronti delle istituzioni competenti, a livello nazionale e territoriale;
- dar vita a un sistema di **Formazione Continua** dei lavoratori adeguatamente sostenuto in termini normativi ed economici che abbia il suo perno nella domanda formativa del mondo del lavoro;
- promuovere e progettare congiuntamente le azioni formative necessarie alla qualificazione professionale dei lavoratori, alla realizzazione degli obiettivi di qualità delle imprese, al governo del mercato del lavoro;
- promuovere e progettare iniziative anche formative sulle tematiche dell'ambiente, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in attuazione del D.lgs. n. 626/94.

Le parti coinvolte considerano, infatti, necessario creare un organismo nel quale istituzioni e parti sociali possano esercitare un ruolo d'indirizzo e di controllo sugli attuali sistemi formativi, secondo criteri di qualità per rispondere alle esigenze del comparto produttivo e del lavoro con particolare riferimento ai finanziamenti, agli squilibri territoriali dell'offerta, e all'evidente divario qualitativo e quantitativo rispetto ai partner europei.

Gli Accordi sopra esposti, infatti, prevedono la costituzione di organismi a livello nazionale e regionale con il fine di offrire il proprio contributo attivo nel campo dell'orientamento professionale, della **Formazione Continua** e in alternanza, delle politiche di riqualificazione professionale finalizzate al reimpiego dei lavoratori.

L'Ente Nazionale Bilaterale e, a livello regionale, l'Ente Bilaterale Regionale, sono finanziati, oltre che dagli apporti delle parti, da un apposito Fondo Nazionale che utilizzi le risorse interne e internazionali che si renderanno disponibili. Attraverso tali organi s'intende attivare un processo di comunicazione tra il sistema delle piccole e medie imprese e quello dell'istruzione e della formazione professionale. L'Organismo preposto a svolgere attività di promozione nel campo della formazione, igiene, sicurezza, tutela dell'ambiente e della mobilità dei lavoratori, è l'Ente Nazionale per la Formazione e Ambiente (Enfea). I suoi compiti sono:

- elaborare progetti pilota per la formazione a l'ambiente, da attuare con finanziamenti pubblici e comunitari;
- sviluppare ricerche sui fabbisogni formativi delle piccole e medie aziende e dei lavoratori, con particolare riferimento alle nuove professionalità richieste dall'innovazione tecnologica;
- avviare un confronto a livello europeo con le organizzazioni europee dei sindacati e dei datori di lavoro al fine di evidenziare quali soluzioni le parti abbiano individuato e praticino nei diversi paesi europei nell'affrontare le tematiche in oggetto per definire, eventualmente, proposte comuni da sottoporre alla Commissione Cee;
- progettare modelli normativi per aggiornamento e perfezionamento professionale per lavoratori occupati, per cassaintegrati, per lavoratori in mobilità, utilizzando i fondi messi a disposizione dalle pubbliche istituzioni a ciò preposti;
- dedicare una particolare attenzione al reperimento dei finanziamenti pubblici necessari all'effettuazione delle attività formative e all'utilizzo

di tecnologie didattiche, come l'apprendimento a distanza, che consentano attività formative flessibili e personalizzate;

- coordinare le attività degli Enti Regionali onde favorire un'articolazione funzionale dei compiti;
- promuovere la nascita degli Enti Regionali nell'insieme del territorio nazionale.

L'Ente Bilaterale Regionale si occupa, nello specifico, di:

- attuazione di modelli base di formazione teorica per i giovani assunti con contratti di formazione definiti in sede nazionale;
- promozione e progettazione, in raccordo con l'Ente Nazionale, di modelli formativi per l'aggiornamento ed il perfezionamento di specifiche figure professionali;
- promozione e progettazione, in raccordo con l'Ente Nazionale, di modelli formativi dei corsi di formazione per le c.d. fasce deboli del mercato del lavoro (immigrati, tossicodipendenti, cassaintegrati, lavoratori in riconversione e mobilità, disoccupati di lunga durata, ecc.) e per le persone in cerca di prima occupazione;
- progettazione di moduli formativi per favorire le pari opportunità tra uomini e donne ed attuare le azioni positive.

Organismo Bilaterale Nazionale Per La Formazione Continua: si tratta di un nuovo organismo previsto dal Ccnl "allo scopo di favorire lo sviluppo e la diffusione nelle imprese della **Formazione Continua**".

Questo organismo ha il compito di: tenere rapporti con le Istituzioni (nazionali e regionali) preposte alla formazione professionale, gli enti bilaterali territoriali, ed il Fondo per l'industria (art. 118 della legge 388/2000); tra tali compiti si devono segnalare i seguenti:

- portare a conoscenza delle imprese e delle RSU le esperienze di **Formazione Continua** più significative realizzate nel settore;
- promuovere, d'intesa con le competenti strutture territoriali, iniziative formative locali;
- assistere le imprese nella realizzazione delle iniziative di **Formazione Continua**;
- predisporre gli attestati da rilasciare ai lavoratori che hanno svolto attività di **Formazione Continua** in applicazione del Patto formativo;

- dare applicazione, d'intesa con la sezione Ambiente dell'Osservatorio Nazionale, alle linee sulla formazione in materia di ambiente e sicurezza, anche attraverso la predisposizione di moduli di formazione a distanza;
- realizzare moduli sulle problematiche da utilizzare per la formazione di formatori e tutor preposti alla erogazione di attività formative per i lavoratori del settore;
- avviare un flusso di informazioni sulle opportunità di finanziamento pubblico in materia di formazione;
- promuovere e organizzare iniziative di riflessione sulla **Formazione Continua** riguardanti i settori rappresentati.

Il Patto Formativo è un nuovo istituto contrattuale che prevede la possibilità di realizzare un'intesa tra lavoratore e impresa, in conformità allo schema predisposto dall'Obc, con il quale l'impresa s'impegna a far partecipare il lavoratore ad iniziative di **Formazione Continua** mettendo a disposizione, a tal fine, riposi spettanti a vario titolo (conto-ore, permessi, ecc.) oppure tempo extra-lavorativo. L'Organismo Bilaterale rilascerà una specifica attestazione dell'attività formativa svolta, che andrà ad integrare il curriculum personale del lavoratore.

## **7.2. La Formazione Continua nella Contrattazione Collettiva Nazionale**

Dopo un esame dettagliato dei Contratti relativi a ciascuna categoria, è stata elaborata una griglia di lettura, riportata nella "Tabella riassuntiva" in allegato, dei documenti presi in considerazione per la realizzazione della presente analisi.

Gli strumenti utilizzati tengono conto degli elementi che caratterizzano i singoli contesti analizzati, quali gli obiettivi, le finalità, la tipologia di utenti cui s'indirizzano (titolari, dirigenti, quadri, tecnici, lavoratori occupati e collaboratori), le risorse e le modalità di erogazione.

L'insieme delle rilevazioni è finalizzato a consentire una visione globale dell'applicazione e integrazione della normativa in materia di formazione e degli Accordi Interconfederali che ad essa si riferiscono, all'interno delle diverse situazioni aziendali, l'efficacia, l'efficienza, l'apprendimento e

infine l'impatto di tali norme, nonché della gestione delle attività programmate e i relativi obiettivi.

## **Contrattazione Nazionale Metalmeccanici**

Nell'Accordo di Rinnovo del novembre **1997** è presente una forte propensione verso la formazione professionale e l'analisi dei fabbisogni formativi.

Tale accordo stabilisce i compiti degli Osservatori (nazionale e regionali), quali: l'acquisizione d'informazioni ed esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale, in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro; l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi d'innovazione tecnologica; l'attuazione d'iniziative, per ampliare il flusso di informazioni, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati.

L'art. 2 del suddetto accordo è dedicato alla formazione professionale come componente essenziale per valutare i settori e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e, nel contempo, per valutare verso quali settori o mestieri i giovani mostrino interesse a indirizzarsi.

Tale accordo è la dimostrazione che, seppur in forma ancora lieve, nelle organizzazioni sindacali e di categoria, i presupposti stabiliti dagli Accordi Interconfederali e dalle leggi in materia di **Formazione Continua** e professionale (236/93 e 196/97) siano in via d'attuazione.

Già nel 1997 come poi nelle contrattazioni successive, è dato ampio spazio alla rilevazione dei fabbisogni formativi, all'attuazione d'iniziative per la formazione professionale quale strumento fondamentale per la valorizzazione professionale delle risorse umane e per l'indispensabile incremento della competitività internazionale delle imprese, nella prospettiva di favorire lo sviluppo occupazionale sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo.

Nei successivi Accordi di rinnovo, giugno e luglio **1999**, viene stabilito che le Commissioni paritetiche territoriali si occupano, tra l'altro, di individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico utilizzando sia i risultati forniti dalla rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata dall'Organismo paritetico regionale (Accordo Interconfederale 20.1.93), sia quelli emersi da ulteriori rilevazioni predisposte nel territorio, anche con riferimento ad iniziative di **Formazione Continua**.

La Commissione ha il compito di individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra

domanda e offerta di lavoro, raccogliere e segnalare significative iniziative di azioni positive adottate in materia di orientamento e formazione professionale nelle aziende, al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in collaborazione con la Regione e in accordo con gli Organismi paritetici per la formazione professionale operanti nel territorio.

La valorizzazione delle potenzialità occupazionali presenti nel mercato del lavoro è un obiettivo condiviso dalle parti, con particolare riguardo al personale femminile, alle fasce deboli e ai lavoratori coinvolti nei processi di mobilità, pertanto è impegno comune favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

Formazione dunque, in quanto fattore necessario per fronteggiare i problemi introdotti dalle trasformazioni dei sistemi di prestazione professionale che richiedono spesso, contenuti di sapere più elevati a causa dell'introduzione di nuove tecnologie e di nuove forme organizzative.

Formazione come risposta al mutamento istituzionale scolastico con particolare riferimento all'ampliamento dell'obbligo scolastico e alle conseguenti nuove prospettive di riqualificazione che si impongono obbligatoriamente alla formazione professionale e come risposta all'evoluzione del processo di decentramento territoriale nella necessità di coglierne tempestivamente tutte le opportunità che potranno configurarsi.

Si nota, soprattutto, la tendenza verso una qualificazione professionale dedicata a coloro che già lavorano e che ricoprono qualifiche medio-alte (quadri, dirigenti, titolari, ecc.), oltre all'affermazione stessa di una maggiore dignità professionale dei lavoratori. L'aggiornamento e la formazione professionale dei quadri, anche per il conseguimento di più efficienti articolazioni del lavoro, sono obiettivo comune dell'impegno delle parti, che affermano come, aggiornamento e formazione, siano un diritto non meno che un dovere, per favorire livelli di preparazione tali da costituire adeguato supporto del ruolo e delle responsabilità affidate all'interessato.

Un successivo passo verso l'assorbimento e l'attuazione di quanto detto nel precedente capitolo, è la costituzione delle Commissioni paritetiche. Tali Commissioni si occupano di individuare le specifiche esigenze formative del settore, affinché le politiche formative elaborate in sede legislativa e amministrativa risultino coerenti con l'esigenza del settore.

Diventa significativa, a questo punto, la realizzazione di un vero e proprio sistema integrato della **Formazione Continua** in grado di realizzare percorsi strutturati di formazione, per monitorare i fabbisogni e le tendenze

emergenti della formazione; per essere sempre pronti ad intervenire sui cambiamenti; aggiornare i modelli formativi; per conoscere i punti d'incontro tra domanda ed offerta formativa dei lavoratori occupati; favorire l'aggiornamento professionale dei lavoratori a fronte delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi produttivi; all'incremento delle capacità delle conoscenze e delle abilità lavorative. A questo proposito, le parti s'impegnano a definire congiuntamente progetti di **Formazione Continua** ai vari livelli, a partire da quello aziendale e di utilizzare i contributi pubblici previsti dalla Legge 236/93.

Nel Testo definitivo dell'aprile del **2000**, le parti coinvolte stabiliscono di utilizzare l'Osservatorio congiunto paritetico per il controllo sulla situazione economico-sociale nel settore, quale sede d'analisi, verifica e confronto sistematici su temi di rilevante interesse reciproco e, in particolare:

- sulle tendenze ed evoluzione dell'innovazione tecnologica nel settore con particolare riguardo all'andamento occupazionale;
- andamenti e tendenze qualitative e quantitative degli investimenti nel settore;
- qualità e utilizzazione nel settore degli incentivi di legge per gli investimenti industriali distinti per finalità;
- ore di formazione professionale;

A tal fine saranno prese in considerazione le informazioni riferite alle aziende associate e alle Federazioni imprenditoriali stipulanti il presente contratto, riguardanti le prospettive produttive, i dati sull'occupazione suddivisi per qualifiche e sesso degli addetti, con particolare riguardo all'andamento dell'occupazione nelle categorie più deboli, nonché sui programmi di mobilità nel territorio e sulla qualificazione professionale dei lavoratori, al fine di fornire un quadro indicativo della situazione, con particolare riferimento all'occupazione e alle situazioni di crisi che abbiano particolare rilevanza. Saranno, inoltre, analizzate le informazioni sulle eventuali iniziative promosse per favorire le pari opportunità, sui programmi di formazione professionale eventualmente avviati.

Nell'art. 6 del Testo definitivo dedicato alla formazione, si riconosce la valorizzazione professionale delle risorse umane quale elemento essenziale ai fini dell'incremento quantitativo e del miglioramento qualitativo dell'occupazione, e quale valorizzazione delle potenzialità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riguardo al personale femminile, alle fasce deboli e ai lavoratori coinvolti in processi di mobilità, nell'intento di

facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine viene costituita la Commissione paritetica per la formazione professionale, con il compito di:

- individuare le specifiche esigenze formative del settore, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate;
- operare, in collegamento con l'organismo paritetico nazionale di cui all'Accordo interconfederale 20.1.93 e successive intese, affinché le politiche formative elaborate in sede legislativa e amministrativa, siano coerenti con le esigenze di cui alla precedente lettera.

Alla Commissione paritetica, è affidato il compito di individuare iniziative dirette a promuovere, presso le aziende, comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni d'impiego, nella formazione professionale, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro nonché le modalità per un loro superamento.

La Commissione opera studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (CFL, contratti part-time, ecc.), all'utilizzo degli strumenti legali per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali. Utilizzando a tal fine i dati dell'Osservatorio nazionale, seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro e individuando iniziative in materia di orientamento e formazione professionale, al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità.

Premesso che, il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori, le parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni, della produttività e delle capacità professionali stesse.

Nel documento si fa esplicito riferimento alla categoria dei quadri, per i quali le aziende promuovono, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

Le aziende, possono promuovere lo studio di nuove forme di organizzazione del lavoro che tendano a raggiungere gli obiettivi sopra esposti.

Al fine di migliorare la qualità delle condizioni di lavoro e di attenuare il grado di parcellizzazione, verranno adottate compatibilmente con le caratteristiche aziendali specifiche, iniziative come corsi di addestramento e di formazione professionale, ricomposizione e arricchimento delle mansioni, rotazione su diverse posizioni di lavoro. Il sistema prevede una mobilità verticale che si svolgerà nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda.

Tenuto conto della realtà locale, delle offerte formative provenienti dalle strutture pubbliche e della specializzazione dei centri di formazione, potranno essere realizzate opportune sinergie con settori affini; in tale contesto potrà altresì essere concordato per determinate specifiche professionalità un incremento delle ore di formazione teorico-pratica, ovvero per determinate specifiche professionalità ove siano disposte adeguate e correlate forme di finanziamento. Potranno in tale ambito essere previsti per specifici percorsi professionali particolari moduli formativi tecnico-pratici in affiancamento in azienda, concordati con le singole imprese.

### **Contrattazione Nazionale Chimici**

Il CCNL dei Chimici risulta essere l'unico che sin dal 1997 mostra di avere compreso a pieno l'intenzione del legislatore e delle parti sociali al momento della stesura degli Accordi Interconfederali e delle Leggi in materia di formazione. Nei documenti analizzati, infatti, è molto forte l'impegno e l'attenzione verso l'attuazione di politiche sociali, formative, di rivalutazione e riqualificazione delle risorse umane.

Nel Testo definitivo del giugno del **1998**, i presupposti delineati nel precedente Accordo di rinnovo (aprile **1998**), sono ampliati e strutturati come componente fondamentale e ormai imprescindibile, per la realizzazione di attività formative.

In tale documento, è manifestata l'intenzione di rafforzare al massimo tutte le opportunità d'intervento comune a favore del settore rappresentato con proposte d'interventi legislativi "ex novo" o di modifica dei provvedimenti già esistenti, sia a livello di C.E. che di Stato nazionale come di Enti regionali e l'inserimento della formazione tra i temi dell'informazione, ai vari livelli.

In quest'ambito è ribadito l'impegno nella realizzazione dei necessari raccordi con le Istituzioni competenti e con l'Organismo bilaterale nazionale per rendere disponibili le risorse generate dal contributo a carico delle imprese (**0,30%**) per la **Formazione Continua**.

Tale impegno è finalizzato alla realizzazione, anche mediante eventuali accordi realizzati dalle strutture territoriali, d'iniziative formative, particolarmente verso le piccole e medie imprese e l'ottenimento dei finanziamenti pubblici.

L'inderogabile necessità di un sistema di **Formazione Continua** è dato dall'assidua attenzione manifestata verso una professionalità dei lavoratori dipendenti sempre adeguata alle esigenze delle imprese, costantemente modificate dall'evoluzione della tecnologia, dei prodotti e dei cicli produttivi.

Le parti pertanto, ritengono indispensabile che quanto disposto dall'art.17 della **legge n.196/97** diventi rapidamente operativo e che le modalità attuative consentano l'accesso delle Pmi e dei loro dipendenti alle risorse necessarie per la realizzazione di una reale politica di **Formazione Continua**.

L'art. 30 del suddetto Accordo si riferisce in particolare alla **Formazione Continua**, intesa come aggiornamento attraverso l'acquisizione di conoscenze che favoriscono la costante e continua capacità di risposta dell'individuo e, della sua professionalità, alle diverse situazioni tecnico-organizzative.

L'articolo stabilisce che "la direzione aziendale dovrà fornire alla RSU il consuntivo della formazione effettuata nell'anno precedente, precisando la quantità di ore effettuate, la percentuale di quadri interessati e la tipologia degli interventi. Gli elementi acquisiti saranno utilizzati dall'Osservatorio per monitorare e valutare la diffusione e l'incidenza delle iniziative formative, valorizzare le situazioni di eccellenza e se del caso predisporre indirizzi e progetti che possano facilitare ulteriori azioni in questo senso".

Il raggiungimento di tale obiettivo non può prescindere, infatti, dal supporto dei soggetti coinvolti (parti sociali, associazioni di categoria, ecc.), i quali s'impegnano a fornire alle imprese la necessaria assistenza per la realizzazione delle iniziative formative, anche attraverso l'Osservatorio nazionale di settore, che pertanto avrà lo specifico compito, di proporre alle parti documenti anche atti alla predisposizione di proposte d'intervento congiunto a tutti i livelli legislativi ed esecutivi.

L'Osservatorio nazionale della piccola e media industria chimica, valuterà, inoltre, l'opportunità di articolarsi in sezioni regionali o interregionali anche permanenti a cui potranno essere di volta in volta delegati compiti o funzioni specifiche, quali la formazione professionale e la **Formazione Continua**.

Sulla base dei dati acquisiti, l'Osservatorio nazionale elaborerà proposte da sottoporre alle parti stipulanti per la definizione d'interventi di **Formazione Continua** nelle imprese del settore che potranno essere realizzati dall'Ente bilaterale nazionale e dagli Enti bilaterali regionali ricercando in tal senso i possibili supporti finanziari previsti anche dalle leggi comunitarie, nazionali e territoriali.

Nel successivo Testo definitivo (luglio **1998**) sono approfonditi i compiti riservati all'Osservatorio nazionale, tra i quali:

- il monitoraggio della contrattazione decentrata, l'utilizzo delle forme contrattuali di flessibilizzazione della prestazione lavorativa, le gestioni dell'orario di lavoro contrattuale;
- la promozione di azioni positive a favore del personale femminile, con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego;
- previsioni degli investimenti in relazione agli indirizzi di sviluppo tecnologico del settore e relativi effetti occupazionali (Mezzogiorno);
- l'individuazione di fabbisogni formativi del settore al fine di verificare la necessità e i contenuti di programmi di formazione professionale o di eventuale riqualificazione, mirati anche al miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Qualora processi d'innovazione tecnologica e di processo possano provocare obsolescenza professionale dei lavoratori, è stabilito che le aziende e le RSU possono definire programmi specifici di formazione nei quali sperimentare nuovi modelli di organizzazione del lavoro anche in relazione a mutamenti delle tecnologie che abbiano come finalità lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

A tal fine saranno adottate opportune iniziative per i lavoratori interessati alla nuova organizzazione del lavoro, finalizzate essenzialmente alla ricomposizione e arricchimento delle mansioni e alla rotazione su diverse posizioni di lavoro.

Tale sperimentazione avrà lo scopo di favorire una distribuzione del lavoro che agevoli la rotazione su diversi posti di lavoro, anche a diverso contenuto

professionale, compatibilmente con la preparazione professionale acquisita altresì usufruendo di opportune iniziative di formazione. Interventi preventivi di riqualificazione dei lavoratori addetti a mansioni divenute obsolete e la **Formazione Continua**, sono condizioni essenziali per limitare il rischio di espulsione dal ciclo produttivo degli stessi.

Nel settembre del **1999**, viene elaborato un nuovo Testo definitivo, dove l'accento è posto sempre più marcatamente sull'importanza strategica della valorizzazione professionale delle risorse umane e, sulla necessità di consolidare e sviluppare l'attività dell'Osservatorio nazionale come presupposto fondamentale per sviluppare iniziative concrete di formazione finalizzate, appunto, all'aggiornamento professionale dei lavoratori, nonché allo sviluppo della cultura d'impresa, all'opportunità di porre i soggetti per i quali il rischio di inadeguatezza professionale è più alto, in condizione di rispondere più efficacemente alle esigenze poste dall'innovazione tecnologica e organizzativa e all'opportunità di implementare attività formative che favoriscano un rapporto qualificato e dinamico con il mercato del lavoro.

E' inoltre prevista una specifica sezione dell'Osservatorio nazionale dedicata alla formazione con i seguenti obiettivi:

- verificare e analizzare, alla luce delle esperienze realizzate a livello aziendale, le esigenze formative del settore;
- proporre linee guida d'orientamento;
- promuovere progetti formativi congiunti a livello nazionale;
- svolgere attività di monitoraggio e incentivazione delle iniziative formative;
- promuovere presso i ministeri responsabili, le strutture comunitarie e, attraverso le competenti strutture territoriali, presso le Regioni, le esigenze del settore rispetto agli indirizzi delle normative e degli incentivi disponibili;
- promuovere sessioni dell'Osservatorio e/o gruppi di lavoro a livello territoriale, di concerto con le strutture sindacali e imprenditoriali, interessate per sviluppare iniziative formative in realtà specifiche e omogenee;
- proporre alle parti stipulanti il contratto l'eventuale necessità di aggiornamento delle normative contrattuali in materia di formazione;

- possibilità d'intervento nei confronti degli organismi governativi interessati, per un maggior raccordo tra le esigenze delle aziende e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti con particolare riferimento ai problemi della scuola e della formazione professionale.

Nel Testo definitivo dell'Aprile del **2000** e in quello del luglio dello stesso anno, vengono ripresi gli argomenti fin ora illustrati e, come ulteriore approfondimento, viene dato ampio spazio a quegli organismi che, sia a livello nazionale sia territoriale, si occupano di formazione, di iniziative formative, di fondi per la formazione e di contrattazione con altri organi pubblici e privati.

Allo scopo di consentire comportamenti coerenti con quanto stabilito dagli accordi e dalle leggi attualmente in vigore, attraverso relazioni industriali costruttive, ispirate a logiche di coinvolgimento, è istituito il Comitato paritetico nazionale.

Tale organo si occuperà, a livello nazionale, di rilevare l'andamento del mercato nazionale e internazionale nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive del settore e gli effetti sull'occupazione di tali prospettive con particolare riguardo alle aree di crisi (il Mezzogiorno e tutte le aree territoriali così riconosciute dal legislatore); gli effetti dell'innovazione tecnologica, soprattutto in tema d'occupazione, organizzazione del lavoro, valutare le opportunità offerte dalla legislazione italiana ed europea per il finanziamento dei processi formativi e le iniziative necessarie per disporre, a livello di settore, delle risorse generate dal contributo previsto dalla legge a carico delle imprese (**0,30%**) per la **Formazione Continua**.

A livello territoriale, l'attenzione sarà posta sulle prospettive produttive settoriali; sugli interventi di sostegno legislativo regionale ai programmi di sviluppo delle aziende e le possibilità d'intervento, nei confronti degli organi amministrativi e legislativi regionali per un sempre maggiore raccordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti nella Regione; sui programmi di formazione professionale e l'eventuale utilizzo di fondi pubblici a questo fine.

Un ulteriore punto di approfondimento riguarda l'attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, per le quali è prevista la realizzazione attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione d'azioni positive a favore del personale femminile.

Per quanto attiene la **Formazione Continua** infine, oltre a ribadire quanto fino ad ora esposto, le parti sottolineano che la ricerca di un alto livello di

qualità richiesto dal settore debba essere elemento basilare per dare competitività e duratura all'intero sistema delle piccole e medie industrie. Da ciò discende l'esigenza di disporre di un sistema di **Formazione Continua**, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dall'esperienza lavorativa.

In tal senso, sia l'Ente Bilaterale Nazionale sia gli Enti Bilaterali Regionali, costituiti ai sensi dell'Accordo interconfederale 13.5.93, saranno coinvolti nell'attività di valutare tutte le opportunità offerte dal panorama legislativo comunitario, nazionale, regionale al fine di indirizzare risorse pubbliche al sistema delle Pmi sensibilizzando, nel contempo, tutti gli enti locali competenti in ordine alla materia in oggetto.

L'ultimo rinnovo del Ccnl dell'industria chimica-farmaceutica (**12-2-2002**) conferma l'impegno già espresso sul tema della **Formazione Continua**, allargandone le possibilità di realizzazione.

Tale documento asserisce che in base alle norme contrattuali e potendo far riferimento anche ad accordi quadro definiti nazionalmente, è possibile concordare piani formativi a livello aziendale, previa una rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata congiuntamente da imprese e RSU per agevolare la realizzazione di azioni formative, in particolare nelle imprese medio-piccole.

In questo caso le Parti firmatarie porteranno i Piani direttamente a conoscenza delle singole Aziende e relative Rsu, che potranno, di comune accordo, formalizzare la loro adesione. I piani formativi concordati devono prevedere: le metodologie didattiche funzionali agli obiettivi formativi da raggiungere; le modalità di svolgimento della formazione; l'utilizzo di risorse finanziarie pubbliche per almeno il 50% dei costi complessivi delle azioni formative; la partecipazione dei lavoratori.

### **Contrattazione Nazionale Tessili**

Per quanto riguarda il Ccnl dei Tessili, non sembra esserci una vera e propria coscienza della valorizzazione delle risorse umane fino alla stesura dell'Accordo di rinnovo del maggio del **2000**, dunque in ritardo rispetto ai contratti analizzati fino a questo momento.

In tale Accordo di rinnovo, si fa riferimento all'intenzione di costituire un Organismo bilaterale per predisporre progetti di **Formazione Continua** nonché studi e ricerche per approfondire il rapporto intercorrente tra

innovazione tecnologica, evoluzione di processo e delle strutture produttive da un lato, ed esigenze formative dall'altro.

Obiettivo alla base del suddetto Accordo, è quello di fare in modo che la formazione agevoli l'indirizzo dei processi di adeguamento strutturale; consenta ai lavoratori di conseguire nuove professionalità, indotte dalle mutate realtà derivanti da innovazioni tecniche ed organizzative e/o per accedere a nuovi sbocchi occupazionali; fornisca i necessari supporti formativi atti a favorire lo svolgimento di relazioni partecipative e della contrattazione aziendale.

A tale scopo, l'Organismo Bilaterale risulta essere lo strumento essenziale per valorizzare le potenzialità occupazionali, con particolare riguardo al personale femminile, per facilitare l'incontro qualificato tra domanda ed offerta di lavoro, consentire una maggiore razionalità nell'impiego dei lavoratori e per elaborare linee guida per progetti formativi.

Per quanto riguarda le iniziative a sostegno della **Formazione Continua**, il testo dell'Accordo stabilisce che hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuo aziendale, messo a disposizione di tutti i dipendenti, i lavoratori che, al fine di migliorare la loro preparazione professionale specifica, intendono frequentare corsi di **Formazione Continua** organizzati da enti pubblici o legalmente riconosciuti e i lavoratori che siano inviati dall'azienda a frequentare corsi di **Formazione Continua** previsti da piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 17, legge n. 196/97 e successive modifiche.

Nell'intenzione di promuovere iniziative di formazione atte al perseguimento degli obiettivi sopra indicati e, per favorire un adeguamento dei programmi e delle strutture pubbliche all'esigenza del settore, attraverso la definizione di programmi di formazione mirata, le parti stabiliscono di avviare un confronto con il Ministero dell'Università e della ricerca scientifica, con il Ministero della Pubblica Istruzione e con la Conferenza Stato-Regioni.

Appare rilevante l'intenzione, qui manifestata, di sollecitare l'attenzione sul problema delle scuole professionali statali ad indirizzo specifico di settore, la cui assenza costituisce un fattore negativo per la possibilità di assunzione di personale specializzato e, la necessità di individuare altre specifiche proposte, da portare all'attenzione delle istituzioni e degli organismi competenti per ottenere la migliore programmazione degli interventi formativi e di riqualificazione professionale ritenuti necessari nonché la

messa a disposizione delle risorse conseguenti per consentire, al sistema produttivo del settore, di rispondere tempestivamente e con flessibilità ai cambiamenti.

Il miglior utilizzo delle risorse umane, riveste importanza strategica ai fini dell'incremento quantitativo dell'occupazione e, al tempo stesso, della maggiore competitività delle imprese.

Tale obiettivo è centrale nel Testo definitivo elaborato a novembre dello stesso anno (2000). A tale scopo sono istituiti organismi preposti che avranno il compito di valutare i bisogni formativi presenti e prevedibili; l'adeguatezza delle risposte che, in termini scolastici e di formazione professionale, sono date dalle strutture pubbliche e private; individueranno le proposte da sottoporre all'attenzione delle istituzioni e degli organismi competenti per ottenere la migliore programmazione degli interventi di formazione e riqualificazione professionale.

In particolare le aziende, tramite le Sezioni Territoriali degli organismi preposti, porteranno a conoscenza delle strutture sindacali aziendali e delle Organizzazioni sindacali di categoria, elementi conoscitivi riguardanti le modifiche all'organizzazione del lavoro, tecnologiche, le iniziative formative e di riqualificazione professionale.

Rispetto alle disposizioni contenute negli Accordi interconfederali in materia di formazione, nonché nella **legge 196/97**, risulta necessario utilizzare i dati confluiti nell'Osservatorio di settore, esaminare gli interventi nei confronti degli Enti istituzionali competenti e gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali derivanti dall'introduzione d'innovazioni tecnologiche, per favorire il raccordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture assistenti ed avviare un confronto con le parti sociali, per favorire un adeguamento dei programmi e delle strutture pubbliche all'esigenza del settore.

Nel Testo definitivo del marzo del **2001** si conviene di approfondire il rapporto informativo, con modalità che consentono la nascita di occasioni d'intervento, di supporto al settore per il perseguimento dell'obiettivo di consentire lo sviluppo di tutte le componenti della piccola e media industria del settore anche con riferimento al dato occupazionale, nel suo complesso e/o nei singoli settori, attraverso l'utilizzo di conoscenze comuni.

A tale fine, l'Osservatorio nazionale della piccola e media industria, si occuperà in particolare degli aspetti relativi alla formazione e alle interpretazioni contrattuali. Per quanto riguarda la formazione,

l'Osservatorio procede all'esame dei problemi della scuola e della formazione professionale per un maggiore raccordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro, con le infrastrutture esistenti, gli effetti dell'organizzazione del lavoro, le conseguenti problematiche occupazionali e della formazione derivanti dall'introduzione d'innovazioni tecnologiche.

Tale organismo, ha lo scopo di conoscere le situazioni e i fenomeni del settore e dei suoi comparti e lo scopo propositivo di dare indicazioni e suggerimenti alle sedi istituzionali per la ricerca di soluzioni alle problematiche d'interesse. Si attiverà poi, per ricercare le necessarie coperture economiche per lo svolgimento dei particolari progetti che lo richiederanno.

Nel presente documento particolare attenzione è data al miglior utilizzo delle risorse umane, in quanto riveste importanza strategica ai fini dell'incremento quantitativo dell'occupazione e, al tempo stesso, della maggiore competitività delle imprese.

Pertanto, è obiettivo condiviso la valorizzazione delle potenzialità occupazionali, con particolare riguardo al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro qualificato tra domanda e offerta di lavoro e consentire una maggiore razionalità nell'impiego dei lavoratori.

Sulla base del materiale acquisito dall'Osservatorio, saranno valutate le implicazioni derivanti dall'introduzione di tecnologie, dall'evoluzione delle strutture produttive e dalle innovazioni di processo sulle politiche formative, i bisogni formativi presenti e prevedibili, l'adeguatezza delle risposte che, in termini scolastici e di formazione professionale, sono date dalle strutture pubbliche e private.

Nell'ambito di tale esame potranno essere individuate le proposte da sottoporre all'attenzione delle istituzioni e degli organismi competenti per ottenere, la migliore programmazione degli interventi ritenuti necessari nel campo della istruzione, formazione e riqualificazione professionale.

Con riferimento alle problematiche della formazione professionale per fornire ai lavoratori conoscenze funzionali rispetto a mutamenti tecnologici ed organizzativi e per consentire alle aziende di impiegare il fattore lavoro in modo adeguato alle nuove esigenze, si verranno attuate iniziative tendenti a:

- sviluppare congiuntamente attività di orientamento dei giovani verso le opportunità occupazionali offerte dal settore;

- recuperare soggetti appartenenti a fasce deboli attraverso iniziative mirate di qualificazione e/o di riqualificazione professionale. Al riguardo alle parti fanno riferimento ai contenuti degli Accordi interconfederali 13.5.93 e 31.3.95.

Attraverso l'attivazione di strumenti di bilateralità, potranno essere sperimentati la gestione di strumenti quali la struttura degli orari, la tipologia delle assunzioni, la flessibilità, orientati a recepire le opportunità di mercato ed a favorire i processi di competitività nel quadro di comportamenti uniformi per imprese e lavoratori.

Nell'attuale fase di riorganizzazione industriale, caratterizzata dalla ricerca di più elevati livelli di competitività, dall'esigenza di valorizzare le risorse umane e da una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, il rapporto scuola-industria e la formazione assumano un ruolo strategico per assecondare la soluzione dei problemi in atto. A tal fine, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità derivanti dalle norme di legge, di accordi interconfederali e del Ccnl, le parti coinvolte convengono che la formazione debba perseguire i seguenti obiettivi:

- agevolare l'indirizzo dei processi di adeguamento strutturale, consentendo ai lavoratori di conseguire nuove professionalità;
- fornire i necessari supporti formativi atti a favorire lo svolgimento di relazioni partecipative e della contrattazione aziendale.

E' prevista la definizione di programmi formativi la cui attuazione comporti la frequenza a corsi di formazione professionale con l'utilizzo del monte ore di cui all'art. 59, "Iniziativa a sostegno della **Formazione Continua**". In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da comprovati problemi di salute, nonché, per favorire la frequenza di corsi di **Formazione Continua**, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi. Le ore non utilizzate del monte annuo aziendale, potranno essere destinate a programmi di **Formazione Continua** concordati tra le parti a livello aziendale o territoriale.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

### **Contrattazione Nazionale Trasporti**

Nel Testo definitivo del Ccnl dei trasporti (settembre **1997**) viene ampiamente riconosciuta l'importanza strategica della valorizzazione professionale delle risorse umane, in particolare della formazione del personale dipendente.

A tale scopo l'Osservatorio Nazionale (e Regionale) rappresenta lo strumento utile a favorire il funzionamento della struttura contrattuale prevista dal presente Ccnl. L'Osservatorio si occuperà dell'esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale regionale, finalizzato ad un diretto intervento delle parti in funzione delle esigenze produttive, del mercato del lavoro e, dell'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi d'innovazione tecnologica.

In questo contesto è prevista la partecipazione dei singoli quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali. In considerazione della grande importanza della politica formativa, viene istituito un Organismo nazionale paritetico con compiti di esame, verifica e proposta sulla pianificazione e sulle attività formative, compresi l'esame e la presentazione di progetti finanziabili con i Fondi Ue, per definire strategie, obiettivi, contenuti e metodi in relazione ai bisogni formativi accertati. Tale Ente potrà, in questo senso, impostare e gestire corsi di formazione professionale e manageriale, d'intesa con gli Enti locali competenti.

Le successive elaborazioni del Testo definitivo risalgono a febbraio-novembre **1998**, nei quali viene dato ampio spazio alle trasformazioni del mercato del lavoro. Tra queste è posto l'accento sull'applicazione di Accordi interconfederali; mobilità interne, mercato del lavoro e politica occupazionale; politiche della formazione e della riqualificazione professionale.

Al fine di promuovere lo sviluppo della valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, nell'ambito delle esigenze tecnico-organizzative e produttive delle Società, è prevista la realizzazione di attività di aggiornamento e più adeguate forme di organizzazione del lavoro. Per il conseguimento di tali obiettivi anche al fine di assicurare condizioni di lavoro migliori e di ridurre il grado di parcellizzazione delle mansioni, le Società, adotteranno opportune iniziative quali: corsi di formazione e aggiornamento, riqualificazione e addestramento professionale; riconoscimento ed aggiornamento delle mansioni, dei ruoli e delle funzioni; utilizzazione volontaria del personale su diverse posizioni di lavoro.

In considerazione di quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di sviluppo della formazione e, dell'importanza che una costante valorizzazione professionale delle risorse umane riveste, si pone l'esigenza di fronteggiare efficacemente la sfida della concorrenza. Risulta pertanto necessario che la formazione sia **continuativa**, sistematica e generalizzata.

I principali obiettivi devono essere quello di adeguare le conoscenze per meglio rispondere alle esigenze poste dalle trasformazioni tecnologiche e organizzative; sviluppare professionalità più adeguate alle trasformazioni in atto; rispondere alle necessità di aggiornamento al fine di prevenire l'insorgere di situazioni d'inadeguatezza professionale; facilitare il reinserimento dei lavoratori dopo eventuali periodi di assenza; migliorare la qualità dei servizi offerti, anche al fine di incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività aziendale; valorizzare le potenzialità occupazionali favorendo l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e consentire una maggiore flessibilità dei lavoratori. In questo senso è opportuno attivare, tramite gli strumenti messi a disposizione anche dalla CEE, appositi programmi di formazione e valutare l'opportunità di coinvolgere, al fine di realizzare ogni utile sinergia, gli enti locali e gli operatori, attraverso la costituzione, ove possibile, di Enti bilaterali.

Le Società identificano in 5 giorni minimo annui pro capite l'attuale fabbisogno formativo (durante l'orario di lavoro), cui il personale ha diritto ad usufruire, garantendo il coinvolgimento di tutti i settori, e si impegna a realizzare strumenti permanenti di analisi delle necessità formative, sulla base delle quali programmare gli interventi formativi.

Nel **1999**, si accentua l'interesse per la formazione dei dipendenti, in particolare dei dirigenti, dei quadri a favore dei quali sono previste attività di formazione allo scopo di offrire opportunità di formazione e aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Europa unita. Appartengono a questa categoria, i dipendenti che, operando di norma alle dirette dipendenze di un dirigente, svolgano con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti.

Con riferimento alle specifiche responsabilità e alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei quadri, l'ente favorisce la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di dipendenti attraverso corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo

dirigenti, corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata.

Per il mantenimento di elevati standard professionali, costantemente rispondenti alla specificità del servizio reso, è adeguatamente sviluppato l'aggiornamento professionale complessivo sia per gli aspetti tecnico-operativi sia per la migliore padronanza delle lingue straniere. La fase d'impiego in linea operativa dovrà di norma espletarsi per un periodo non inferiore a 10 anni al fine di assicurare il completamento del ciclo formativo e garantire, oltre la resa dei servizi, il raggiungimento dei massimi livelli di qualificazione ed esperienza.

Allo scopo di individuare strumenti e programmi idonei a gestire politiche inerenti al governo del mercato del lavoro e alla formazione professionale, è costituito un Comitato Nazionale Paritetico che dovrà valutare l'utilizzo di tutta la strumentazione legislativa di incentivazione all'occupazione, la sua applicabilità al settore e, la costituzione di un Coordinamento per la formazione professionale. Tale organismo, di natura paritetica, avrà il compito di definire periodicamente, in raccordo con le istituzioni competenti, politiche e programmi per la formazione professionale per il settore, fornendo altresì informazioni ed orientamenti alle imprese, ai lavoratori, ed eventualmente al sistema scolastico.

Il Testo definitivo analizzato prevede, l'istituzione all'interno dell'Osservatorio nazionale di un apposito organismo che assolve, oltre agli scopi previsti di monitoraggio sull'andamento del complesso degli inserimenti lavorativi/formativi, verificandone le modalità, i quantitativi e le relative trasformazioni a tempo indeterminato, anche verifiche sulla realizzazione di pari opportunità, sull'effettivo svolgimento e completamento dei percorsi di formazione.

L'ultimo testo analizzato risale a febbraio **2000**. All'interno di quest'ultimo documento assume particolare significato la previsione di momenti partecipativi che tengono conto sia delle situazioni ed esigenze particolari che contraddistinguono l'organizzazione del settore sia della necessità di un diretto coinvolgimento e valorizzazione delle risorse umane interessate, anche attraverso adeguati momenti di formazione.

L'Osservatorio, in questo senso, costituisce la sede ideale per realizzare forme sistematiche d'informazione, monitoraggio e approfondimento congiunto sulle seguenti tematiche: andamento dei programmi e iniziative aziendali dirette al miglioramento dei livelli d'efficienza/efficacia nonché di quelle finalizzate a risultati d'incremento della produttività attraverso

l'ottimizzazione delle risorse e il corretto utilizzo dei diversi strumenti contrattuali. L'Osservatorio potrà inoltre, procedere, anche riguardo a possibili finanziamenti pubblici e/o comunitari, all'elaborazione di specifiche proposte e sperimentazioni sulle materie sopra riportate.

### **Contrattazione Nazionale Commercio**

Tenuto conto dei processi di unificazione europea, i soggetti coinvolti, considerano la formazione professionale una risorsa imprescindibile per lo sviluppo del settore e per il consolidamento dell'occupazione. Il Testo definitivo del **1997**, prevede l'istituzione di strumenti pratici per la promozione, formazione e qualificazione delle risorse umane. In tale sede, infatti, sono affrontate e definite, materie relative alla formazione e riqualificazione professionale; all'organizzazione e gestione della formazione, della qualificazione professionale; la formazione professionale che dovrà tendere alla realizzazione di una formazione professionale permanente. A tal fine, avvalendosi dell'Ente Bilaterale Nazionale, saranno definiti programmi formativi da svolgere anche tramite i fondi comunitari finalizzati alla diffusione delle competenze tecnologiche; al miglioramento delle sinergie tra l'esercizio della professione ed il sistema economico; alla conoscenza di almeno una lingua comunitaria; alla valorizzazione delle risorse umane, con particolare riguardo alle fasce sociali più deboli. L'Ente Bilaterale Nazionale, in particolare organizza e gestisce la formazione e la qualificazione professionale, utilizzando i progetti predisposti dalle parti nonché quelli della Ue e, realizza attività di formazione professionale permanente. Predisporre progetti e stipula convenzioni con Enti, Istituti, Consigli e/o Collegi Nazionali degli Ordini Professionali, Ministeri, nonché con strutture pubbliche e/o private abilitate, con tutti i soggetti pubblici e/o privati che su tale materia, anche per effetto di norme giuridico/legislative, risultino coinvolti.

Nel Testo definitivo (**1998**) che segue, ritenendo che il settore, pur dotato di presenze lavorative spesso efficacemente professionalizzate, è comunque carente di speciali professionalità rapportate alle differenziate tipologie aziendali, speciale attenzione è stata riservata agli aspetti della formazione professionale dei lavoratori ed alla loro riqualificazione. L'Enboa (Ente Bilaterale Nazionale delle Organizzazioni Autonome) attua e concretizza le materie ed i compiti affidati, coadiuva ed interviene, sulle strutture a livello territoriale ed istituisce l'Osservatorio del Mercato del Lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione

professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali. L'Osservatorio promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro per orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta nonché di verificare le esigenze di formazione e qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali e settoriali.

La professionalità delle risorse umane, costituisce un patrimonio comune da valorizzare, per promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali. Su questo versante, un ruolo importante, sia dal lato della formazione sia dal lato del servizio alle aziende e ai lavoratori, può essere svolto dagli Enti Bilaterali (Testo definitivo del **1999**). Tali strutture rappresentano la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative tra cui quelle per la formazione e la riqualificazione professionale agevolando, insieme con i centri di servizio, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni comunitarie, nazionali e regionali in materia al fine di realizzare possibili sinergie e programmi di formazione. In particolare gli scopi dell'Ente Bilaterale Nazionale sono di promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali; incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione; promuovere, progettare e/o gestire, iniziative in materia di **Formazione Continua**, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali. In attuazione di quanto previsto dagli Accordi interconfederali vigenti in materia di formazione professionale, le aziende forniranno alle Rsu, informazioni sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in azienda o in centri di formazione esterni, nonché all'intenzione di far ricorso a fonti di finanziamento, per i programmi stessi, esterni all'azienda. Identificare dunque, l'attivazione d'interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende e dei settori rappresentati, al fine di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa.

Le attività di rilevazione dei fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese sulla base dei rispettivi programmi di ristrutturazione e sviluppo, saranno propedeutiche al fine di analizzare, progettare e di conseguenza favorire le opportunità d'accesso per la cooperazione ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo sociale europeo.

La formazione professionale rivolta all'acquisizione di cultura e conoscenze adeguate anche in relazione alla diffusione delle nuove tecnologie è uno strumento utile negli attuali processi d'innovazione, per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare le professionalità, nonché per facilitare la mobilità dei lavoratori. Alla luce di questi convincimenti, i principali obiettivi della formazione consistono nel porre i lavoratori in condizioni di rispondere più efficacemente alle esigenze poste dalle trasformazioni tecnologiche e organizzative delle imprese e di soddisfare le necessità d'aggiornamento professionale dei lavoratori. La realizzazione di quanto sopra è demandata al confronto aziendale, per l'elaborazione di programmi e di attività formative. A tal fine le cooperative presenteranno annualmente i programmi formativi in essere, corrispondenti ai fabbisogni rilevati alla propria politica di valorizzazione delle risorse umane. Modalità, criteri, finalità e risultati di tali programmi formeranno oggetto di valutazione comune tra le parti, facendo ricorso ai finanziamenti pubblici, nazionali e comunitari, compresi quelli del dialogo sociale per la **formazione** iniziale e **continua**. L'art. 24 del presente Testo definitivo stabilisce inoltre che, i datori di lavoro favoriscono la formazione e l'aggiornamento dei lavoratori; assicurano che tali corsi siano svolti con un programma articolato sui seguenti argomenti, da trattare con i tempi indicati: informazione e formazione dei lavoratori.

Nel Testo definitivo del gennaio del **2000** è stabilito che per offrire alle aziende e ai dirigenti l'opportunità di formazione e aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà della UE, è prevista l'adesione alle attività espletate a favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto dal Centro di Formazione per il Management del Terziario (Cfmt). Tali attività saranno realizzate attraverso: corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo dirigenti; corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche sia in quelle della formazione manageriale indifferenziata.

Nell'Accordo di rinnovo dell'aprile **2001**, viene dato ancora più valore agli strumenti bilaterali per la realizzazione degli impegni e obiettivi previsti dal contratto, quali:

- Ente bilaterale nazionale (Ebn);
- Commissione paritetica nazionale (Cpn);
- Gruppo per le pari opportunità;
- Organismo paritetico nazionale (Opn).

L'Ebn costituisce lo strumento al quale sono assegnati ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi rivolto agli addetti del comparto. A tal fine, l'Ebn, attua e concretizza, iniziative di: formazione e la qualificazione professionale; predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, organizza e gestisce la formazione professionale anche in rapporto alla predisposizione di progetti e convenzioni con Enti, Istituti, Ministeri, nonché con strutture pubbliche e/o private abilitate ad attività di servizio. Tale struttura dovrà tendere alla realizzazione di una **formazione professionale continua**.

Lo sviluppo e la gestione della formazione professionale assume rilevanza anche a fronte del processo di riqualificazione del Settore, tale processo produrrà l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare gli addetti dello stesso settore. Tenuto conto di ciò, le parti concordano sulla necessità di realizzare una politica attiva della formazione professionale finalizzata al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- migliorare il livello professionale degli occupati nel settore e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane;
- adeguare l'offerta di prestazione lavorativa e/o di collaborazione alle richieste del mercato del lavoro;
- migliorare il livello di servizio e di qualità offerta dal settore al fine ottimizzare la produttività ed elevare il livello di competitività;
- rispondere alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia dai processi d'innovazione tecnologica che da quanto legislativamente potrà essere innovato in tema di profili professionali;

- aggiornare la formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni.

L'EBN in particolare dovrà tendere alla realizzazione di una formazione professionale permanente.

Nell'Accordo di rinnovo del giugno dello stesso anno (2001), vengono individuati gli elementi di continuità su cui è necessario insistere nell'opera di valorizzazione e implementazione del rateo di professionalità presente, ed elementi di novità che devono essere governati per tradursi in ulteriori opportunità di sviluppo per il Paese e per il comparto. Tra gli elementi di continuità si evidenziano: la sempre maggiore professionalizzazione del settore e, il delinearsi di un considerevole nucleo di lavoratori che, vedono nell'innovazione tecnologica il loro avvenire professionale e, di conseguenza, hanno indotto un circolo virtuoso che consente, anche mediante i consistenti investimenti sulla formazione e sull'aggiornamento professionale, di fornire servizi di standard qualitativi alti e di non risentire delle grandi rivoluzioni tecnologiche in atto. Tra gli elementi di novità alla base delle necessità di innovazione e riqualificazione delle risorse umane, c'è: la rivoluzione di Internet che, con la sua rapidissima diffusione ha annullato le distanze geografiche rendendo possibile una forma di assistenza e di servizio virtualmente svincolata da qualsiasi limitazione tradizionale; l'accelerarsi dei processi d'integrazione continentale e di globalizzazione dell'economia che richiedono, pena la scomparsa dal mercato, di abbandonare qualsiasi diletterantismo anche in realtà produttive caratterizzate da nulla o minima spesa per i servizi, con conseguente aumento della massa potenziale dei clienti; infine, l'avvio della stagione dell'Euro che, pur se programmata ed analizzata da anni, si sta comunque manifestando come evento "nuovo" per le multiformi spinte critiche che sta inducendo in ogni settore della vita sociale e produttiva dei paesi europei. Tali elementi mostrano come la strada per una più puntuale rappresentazione dei problemi e delle aspettative dell'innovazione tecnologica non sia che all'inizio, ancora lunga e piena d'insidie. In tale contesto sarà favorito l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di diretta competenza dei quadri e, la costituzione di appositi Organismi paritetici per la gestione delle problematiche connesse con la formazione professionale e la **Formazione Continua**. Le azioni, previste nel presente documento, s'indirizzeranno principalmente nell'individuazione di metodologie formative, di aggiornamento e/o di riqualificazione che prevedono l'utilizzo di media e la fruizione 'on-site'. Alla contrattazione collettiva è demandato di provvedere in particolare all'attuazione della disciplina della formazione professionale;

quanto ai contenuti dell'attività formativa, si stabilisce che questa andrà articolata in contenuti a carattere trasversale e in contenuti a carattere professionale, riprendendo le indicazioni fornite a riguardo dai decreti del Ministero del lavoro. Nel quadro delle più generali intese sul presente CCNL, preso atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento e all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le aziende e le cooperative realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- un proficuo aggiornamento dei lavoratori dipendenti per quanto concerne, i nuovi metodi di lavoro, l'automazione dei processi produttivi;
- un pronto inserimento dei lavoratori dipendenti, nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

### 7.3. Considerazioni Conclusive

Nell'elaborazione della presente analisi, finalizzata a rilevare le opportunità di finanziamento delle iniziative formative, abbiamo voluto presentare lo stato d'attuazione di quanto stabilito dall'attuale normativa in materia di formazione attraverso l'analisi dei principali contratti collettivi nazionali che prevedono la formazione continua.

L'analisi della normativa e degli Accordi Interconfederali ha evidenziato come la qualità delle risorse umane, le competenze dei lavoratori e l'evoluzione costante di queste competenze siano fattori determinanti della competitività, pertanto non eludibili.

Infatti, il compito che le leggi in materia di formazione, gli Accordi Interconfederali prima e, i Ccnl poi, hanno voluto attivare e concretizzare è di adattare l'offerta di formazione professionale alle necessità specifiche delle imprese, della regione o della località attraverso il decentramento, grazie anche alla collaborazione tra gli enti locali, gli organismi di formazione, gli istituti d'insegnamento, di ricerca e le imprese.

Risulta, infatti, evidente dai Ccnl, una forte tendenza verso l'implicazione e responsabilizzazione delle parti sociali. I contratti collettivi, sembrano diventare sempre più sede di concertazione in materia di formazione professionale.

Ciò a dimostrazione del crescente interesse per la formazione dei lavoratori in Italia, anche dettata dalla necessità di avviare azioni di riqualificazione dei lavoratori dipendenti per mantenere alti gli standard di competitività.

In tale contesto il sistema bilaterale, come abbiamo visto, si pone come anello di congiunzione tra i fabbisogni dei lavoratori e le esigenze delle imprese, proponendosi come fautore dello sviluppo delle risorse umane e di rilancio dell'offerta formativa in termini di riqualificazione e riconversione, con particolare attenzione alle opportunità offerte dai finanziamenti pubblici e privati.

Il panorama delineato dall'analisi, infatti, ha evidenziato una realtà eterogenea in cui organismi paritetici con diversità strutturali svolgono attività di coordinamento, promozione e sviluppo dell'offerta formativa, particolarmente riguardo alla formazione continua.

Nei documenti esaminati, il riferimento alla formazione continua è evidente subito dopo l'entrata in vigore della legge 196/97.

Di fatto, i primi interventi in tale materia cominciano a manifestarsi solo alla fine degli anni Novanta (1999-2000), attraverso attività non solo di natura teorica ma anche pratica.

Soprattutto è evidente il cambio di prospettiva, non ci si dedica più alla formazione dei neo assunti o degli apprendisti, come era stato fatto fino a quel momento, ma sono previsti interventi e attività formative per i dipendenti e soprattutto per i quadri.

Tale cambio di prospettiva dimostra che la normativa è stata recepita ed integrata, e manifesta la reale comprensione di quanto sia necessario un vero sistema di formazione continua integrata quale mezzo per prevenire l'invecchiamento, la standardizzazione, la carenza di creatività e soprattutto l'impreparazione al mercato globale.

L'accentuato invecchiamento della popolazione attiva, infatti, aumenta ulteriormente l'importanza della formazione continua, quale strumento per potere accedere alla formazione e riqualificazione professionale.

Alla base degli interventi considerati è evidente l'intenzione manifestata di stimolare l'investimento nella formazione continua delle risorse umane quale fattore di successo dell'azienda, fornendo elementi utili all'analisi organizzativa dei fabbisogni formativi, coadiuvando Enti Bilaterali e tutti quegli organismi ed Associazioni coinvolti, nell'ideazione d'interventi di formazione continua e nelle azioni di supporto ai destinatari.

Le fonti di formazione, dunque, risultano sempre più differenziate, dalle sequenze formalizzate di formazione fino alla formazione informale, all'autoformazione mediante le nuove tecnologie dell'informazione.

Quest'evoluzione delle nostre società verso un'organizzazione qualificante del lavoro, dimostra l'intenzione del Legislatore come delle parti sociali e

delle Associazioni di categoria, di ridurre le disuguaglianze, cogliere i nuovi bisogni formativi scaturiti dai cambiamenti nell'organizzazione sociale, economica e culturale dovuti anche e soprattutto allo sviluppo tecnologico, proponendo nuove occasioni di apprendimento strutturate in modo da favorire la partecipazione autonoma e personalizzata alle attività formative.

Dall'elaborazione proposta, è chiaro che la formazione "permanente" rappresenti una politica di sviluppo indispensabile per creare una forza lavoro capace di favorire l'evoluzione del mercato globale nell'ambito del processo d'utilizzazione estesa delle nuove tecnologie d'informazione.

E' evidente a questo punto quanto, le numerose possibilità d'innovazione nel settore della Formazione proposte dalle nuove tecnologie e dall'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, siano premessa essenziale per garantire lo sviluppo e il trasferimento delle innovazioni, migliorare la qualità del prodotto/servizio, la managerialità e, la competitività.

## **ALLEGATO**

**Tabella riassuntiva dei documenti analizzati**

<b>Contratto</b>	<b>Testo</b>	<b>Periodo</b>
<b>Metalmeccanici</b>	Accordo di Rinnovo	Novembre 1997
	Accordo di Rinnovo	Giugno 1999
	Accordo di Rinnovo	Luglio 1999
	Accordo di Rinnovo	Luglio 1999
	Accordo di Rinnovo	Aprile 2000
<b>Chimici</b>	Accordo di Rinnovo	Giugno 1998
	Testo Definitivo	Giugno 1998
	Testo Definitivo	Luglio 1998
	Testo Definitivo	Settembre 1999
	Testo Definitivo	Aprile 2000
	Testo Definitivo	Luglio 2000
	Accordo di Rinnovo	Febbraio 2002
<b>Tessili</b>	Accordo di Rinnovo	Maggio 2000
	Testo Definitivo	Novembre 2000
	Testo Definitivo	Marzo 2001
<b>Trasporti</b>	Testo Definitivo	Settembre 1997
	Accordo di Rinnovo	Luglio 1997
	Testo Definitivo	Febbraio 1998
	Testo Definitivo	Novembre 1998
	Accordo di Rinnovo	Agosto 1999
	Testo Definitivo	Ottobre 1999
	Testo Definitivo	Novembre 1999
	Accordo di Rinnovo	Novembre 1999
	Testo Definitivo	Dicembre 1999
	Accordo di Rinnovo	Febbraio 2000
<b>Commercio</b>	Testo Definitivo	Aprile 1997
	Testo Definitivo	Settembre 1997
	Testo Definitivo	Ottobre 1997
	Testo Definitivo	Settembre 1998
	Testo Definitivo	Novembre 1998
	Testo Definitivo	Gennaio 1999
	Testo Definitivo	Giugno 1999
	Testo Definitivo	Settembre 1999
	Accordo di Rinnovo	Ottobre 1999
	Testo Definitivo	Dicembre 1999
	Testo Definitivo	Gennaio 2000
	Accordo di Rinnovo	Aprile 2001
	Accordo di Rinnovo	Giugno 2001